

# **RECURSOS SOCIAIS E ACADÉMICOS DOS LICENCIADOS: IMPLICAÇÕES COM A PRECARIEDADE NO TRABALHO**

**Regina Luzia Gomes**

**Dissertação de Mestrado em Sociologia,  
Especialidade em  
Sociologia Económica das Organizações**

**Junho 2013**

Dissertação apresentada para cumprimento dos requisitos necessários à  
obtenção do grau de Mestre em Sociologia, realizada sob a orientação científica do  
Prof. Doutor Miguel Chaves

Esta tese baseou-se num trabalho conceptual e de campo financiados por Fundos Nacionais através da FCT - Fundação para a Ciência e Tecnologia, no âmbito do projeto “Percursos de inserção dos licenciados: relações objetivas e subjetivas com o trabalho” (PTDC/CS-SOC/104744/2008), sediado no CESNOVA – Centro de Estudos em Sociologia da Universidade Nova de Lisboa.

Dedico este trabalho ao meu filho, Miguel Gomes Santos, a quem agradeço a paciência e a compreensão pelos momentos de ausência e pelas horas de atenção de que se viu privado ao longo da realização deste estudo.

## **AGRADECIMENTOS**

Ao Professor Doutor Miguel Chaves, que orientou esta dissertação, manifesto o meu mais reconhecido agradecimento pelos preciosos ensinamentos, saber, rigor, estímulo e disponibilidade que sempre demonstrou na condução deste processo de aprendizagem.

Aos participantes deste estudo pela disponibilidade.

Aos meus amigos, em particular à Manuela Pereira e Lurdes Nabais pelas palavras de ânimo e amizade incondicional.

Ao César Morais, à Arlinda Cabral ao Carlos Serpa pela disponibilidade e apoio manifestado.

Aos meus pais, às minhas irmãs, às minhas sobrinhas e sobrinhos e aos meus cunhados, Carlos Gomes e Nuno Costa, pelo acompanhamento, ajuda, carinho e incentivo, sem os quais esta caminhada teria sido muito mais difícil.

Ao Jorge Santos pela compreensão e partilha.

A todos aqueles que de alguma forma contribuíram para a concretização deste projeto.

## RESUMO

As grandes mudanças económicas, tecnológicas e sociais e a concorrência dos mercados atuais têm levado as empresas a procurar formas de flexibilização com o objetivo de se adaptarem e darem resposta mais rápida às novas exigências do mercado. Atualmente deparamo-nos com o aumento do número de contratos de trabalho “atípicos” tornando frágil o vínculo da relação laboral e conduzindo, quer o vínculo quer o trabalho, à precariedade, nas suas várias modalidades. Estas mudanças estruturais implicam que os indivíduos se adaptem a novas forma de emprego. Perante o espectro do desemprego e da falta de trabalho, a aceitação de vínculos precários nem sempre constitui uma opção mas sim uma estratégia dos indivíduos se manterem ativos no campo profissional. Assim, se por um lado a sociedade está perante uma “normalização” social da precariedade contratual, por outro, os indivíduos aderem a este procedimento ante a perspectiva de não conseguirem trabalho estável. A opção por uma relação de trabalho precário apenas surge em situações muito particulares e pontuais.

O presente estudo tem como finalidade identificar em que medida é que os recursos sociais e académicos de que os licenciados são detentores contribuem para atenuar a “ameaça” de precariedade contratual. Para a sua realização utilizou-se uma abordagem quantitativa. Os dados foram obtidos através da aplicação de um inquérito por questionário a graduados no ano letivo de 2004/2005 da Universidade de Lisboa e da Universidade Nova de Lisboa (4290 indivíduos) incluídos no projeto de investigação de Chaves et. al.,(2010), “Percursos de Inserção dos Licenciados: relações objetivas e subjetivas com o trabalho”.

Esta caraterização teve em conta os dados referentes ao primeiro, terceiro e quinto anos após a conclusão da licenciatura. A análise estatística será sempre acompanhada do teste do Qui-Quadrado correspondente ao cruzamento das variáveis em questão.

Através do estudo podemos concluir que a precariedade estende-se a todas as classes sociais, embora os pertencentes à classe social mais privilegiada apresentem algumas vantagens. No que concerne aos recursos académicos, verifica-se que a área de formação e a classificação final do curso têm uma influencia assinalável na situação contratual. O estudo revela-nos que, ao longo dos vários momentos, a área científica de

formação influencia a situação contratual dos indivíduos. O estudo aponta também para uma associação entre a área de formação académica e o horário de trabalho ao revelar diferenças em relação às médias totais em todas as modalidades de horários de trabalho que os diplomados das áreas de Educação e Artes e Humanidades detêm. Quanto à classificação final do curso, verificamos que existe uma associação entre esta variável e a situação contratual dos licenciados, o que nos permite prosseguir com o pressuposto de que existe uma relação entre a classificação obtida no curso e a maior ou menor estabilidade contratual passado cinco anos após a conclusão da licenciatura. Não se verifica a existência de uma relação entre o horário de trabalho e a nota final do curso.

Quanto à relação entre o rendimento mensal líquido e as várias variáveis em estudo, existe evidência estatística de que há relação entre as variáveis. Embora possamos constatar que os diplomados que apresentam as melhores classificações de curso são os que têm rendimentos mais altos, contudo os que têm classificações mais baixas usufruem de um rendimento mensal líquido superior à média global, apesar de em nenhum dos momentos em estudo chegarem a obter remunerações ao mesmo nível das categorias mais altas da nossa escala.

Embora este estudo tenha mostrado algumas relações entre as variáveis, para uma melhor explicitação deste fenómeno sugere-se a realização de um estudo de âmbito qualitativo que permita uma compreensão em profundidade do mesmo.

Palavras-chave: precariedade, situação de precariedade, inserção profissional, recursos sociais, recursos académicos.

## **Abstract**

The major economical, technological and social changes, as well as competition from current markets, have led companies to seek flexibilisation in order to adapt and to respond more quickly to constant changing market demands. Nowadays, we face increasing numbers of “atypical” employment contracts that fragilise work relationships, forcing, both contractual status and work, to a state of precarity, in its many shapes and forms. These structural changes force individuals to adapt to new forms of employment. Accepting precarious links not always works as an option when facing the unemployment spectrum and the lacking of work, but instead as a strategy to remain active in the professional environment. Hence, if on one hand society faces a social “normalization” of contractual precarity, on the other hand individuals adopt such attitude before the prospect of not being able to get a stable job. Opting for a precarious work status appears to emerge in very particular and punctual situations, though.

This study aims to identify the extent to which academic and social resources, held by graduates, contribute to mitigate the “threat” of contractual precarity. With it in mind, a quantitative approach was applied. Data was obtained by means of a survey presented to graduates (4209 subjects) in the academic year of 2004/2005 from the Universidade de Lisboa and Universidade Nova de Lisboa, individuals included in the research study of Chaves *et al* (2010), “Paths for graduate admittance: objective and subjective work relations”.

This characterization made use of data concerning the 1st, 3rd and 5th year after their graduation year. Statistical analysis will always be accompanied by the Chi-square test corresponding to the crossover between the variables in question.

The study reveals that precarity is wide spread throughout the different social classes, although advantages are seen for those who are more privileged. With respect to academic courses, it appears that both academic field and final marks play a considerable influence when it comes to contractual status.

In addition, the study also points out to a link between the academic area and the work schedule by revealing differences in terms of overall averages in every single work schedule form; advantages detained by graduates from areas such as Education and Arts, and Humanities. Concerning final marks obtained in their courses, there is a

clear link between such variable and the graduates' contractual status, allowing the assumption that there is a link between their degree's final classification and the level of contractual stability after five years of completion of the degree. No relationship was observed between the work schedule and final marks.

Regarding the relation between monthly net income and the different variables in study, there is statistical evidence to assume that variables are indeed related. Even though we can accept that graduates who obtained better final classifications in their corresponding degrees achieve a higher income, those who obtained lower final classifications are still given a monthly net income greater than the overall mean line; nevertheless, in no moment of this study whatsoever have they obtained an income at the same level of those who occupy the highest platforms of our scale.

Although, this study has shown an influential relationship between variables, for better in depth understanding of the debated phenomenon, we suggest further research on qualitative framework.

**Keywords:** preacuity, precarious situation, professional admittance, social resources, academic resources.



# Índice

INTRODUÇÃO .....	1
PARTE I – Os licenciados face à precariedade objetiva e remuneratória no trabalho e os recursos sociais e académicos .....	5
I. 1. Flexibilidade laboral do princípio do século XX ao início do século XXI .....	5
I. 1.1. Conceitos e modalidades de flexibilidade .....	8
I. 2. Fatores explicativos da precariedade laboral .....	11
I. 3. Modelos e características de contratos de trabalho precários .....	13
I. 4. Conceito de precariedade .....	15
I. 5. Inserção profissional e precariedade contratual entre os diplomados do ensino superior ...	17
I. 6. O capital económico, cultural, social, simbólico e académico de que os licenciados dispõem: implicações na inserção profissional .....	19
PARTE II - Relação entre os recursos sociais e académicos dos licenciados e a precariedade contratual e remuneratória no caso dos recém licenciados .....	32
II. 1. Metodologia .....	32
II. 2. Relação entre os recursos sociais e académicos de que os recém-licenciados dispõem e a forma como estes se confrontam com a “ameaça” de precariedade contratual e remuneratória.	34
II. 2.1 Situação contratual dos recém-licenciados por classe social do pai .....	35
II. 2.2 Horário de trabalho dos recém-licenciados por classe social do pai .....	39
II. 2.3 Situação contratual dos recém-licenciados por classe social da mãe .....	43
II. 2.4 Horário de trabalho dos recém-licenciados por classe social da mãe .....	48
II. 2.5 Situação contratual dos licenciados por nível de instrução mais elevado que o pai concluiu .....	51
II. 2.6 Horário de trabalho dos recém-licenciados por nível de instrução do pai .....	56
II. 2.7 Situação contratual dos licenciados por nível de instrução mais elevado que a mãe concluiu .....	59
II. 2.8 Horário de trabalho dos recém-licenciados por nível de instrução da mãe .....	64
II. 2.9 Situação contratual dos recém-licenciados por área de formação académica .....	67
II. 2.10 Horário de trabalho dos recém-licenciados por área de formação académica .....	73
II. 2.11 Situação contratual dos recém-licenciados por classificação final de curso .....	75
II. 2.12 Horário de trabalho dos recém-licenciados por classificação final de curso .....	79

II. 2.13 Rendimento mensal líquido dos recém-diplomados por classe social do pai.....	81
II. 2.14 Rendimento mensal líquido dos recém-diplomados por nível de instrução mais elevado que o pai concluiu .....	85
II. 2.15 Rendimento mensal líquido dos recém-diplomados por classe social da mãe .....	88
II. 2.16 Rendimento mensal líquido dos recém-diplomados por nível de instrução mais elevado que a mãe concluiu .....	92
II. 2.17 Rendimento mensal líquido dos recém-diplomados por área de formação académica ..	96
II. 2.18 Rendimento mensal líquido dos recém-diplomados por classificação final de curso ..	101
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	110
Anexo I - Inquérito por questionário .....	I

## INTRODUÇÃO

O interesse da autora pela área dos recursos sociais e académicos dos licenciados e pelas suas implicações na precariedade laboral sustenta-se por um lado num estudo desenvolvido na área dos recursos humanos; por outro, no confronto com as dificuldades que os jovens licenciados encontram no seu percurso de inserção profissional. Além destes aspetos, o facto de nos encontrarmos envolvidos num projeto sediado no Centro de Estudos de Sociologia da Universidade Nova de Lisboa – (CESNOVA), coordenado pelo Professor Doutor Miguel Chaves, intitulado *Percursos de inserção dos licenciados: relações objetivas e subjetivas com o trabalho*, estimulou ainda mais o interesse por esta temática.

Devido às grandes mudanças económicas, tecnológicas e sociais e à forte concorrência dos mercados atuais, as empresas procuram adaptar-se e dar uma resposta rápida às exigências do mercado a custos reduzidos. Estas valem-se das novas tecnologias de forma a satisfazerem, no mais curto espaço de tempo possível, a necessidade de produtos variados no mercado. Aumentam os novos tipo de contratos de trabalho atípicos, ou seja, diferentes dos contratos de trabalho que vigoravam tradicionalmente. Estes fazem-se acompanhar de uma variedade de níveis de salário, grande parte das vezes baixos, o que leva à degradação das condições de trabalho, à instabilidade e ao enfraquecimento dos direitos à proteção em situações de risco social e a perspetiva de carreira (Duarte, 2008). Deste modo, a flexibilidade tem dado espaço à precariedade como resultado de um conjunto de acontecimentos que contribuem para a fragilidade do vínculo da relação laboral, principalmente no que tem a ver com as condições em que se desempenha a atividade laboral (Rebelo, 2004).

Nas empresas, a produção passou a ser feita para satisfazer as encomendas efetivas e não apenas ou sobretudo para manter um *stock*. Este género de orientação produtiva reflete-se na empregabilidade, pois os trabalhadores encontram-se, muitas vezes, em situação de precariedade laboral devido à flexibilidade do trabalho que as empresas praticam. No entanto, como refere Rebelo (2002), uma das características da precariedade laboral, para além das várias modalidades de contrato de trabalho atípicas que levam a que os trabalhadores tenham poucos ou nenhuns direitos sociais, é a cessação dos contratos de trabalho. Atualmente a precariedade laboral está também em

diversos casos relacionada com o facto de as empresas se encontrarem em situação financeira difícil, tornando precária a situação dos trabalhadores.

Nas últimas duas décadas, a flexibilização do mercado de trabalho tornou-se comum na União Europeia, levando à expansão das formas de emprego temporário, instável, precário, com efeitos que se repercutem a nível económico e social, acentuando um clima de incerteza (Rebelo, 2004). Tal não significa, porém, que estas formas de vinculação laboral acarretem sempre sentimentos de mal estar e insegurança, pois uma minoria de trabalhadores nessa situação considera sentir-se satisfeita e tira vantagens dessa forma de trabalho (Duarte, 2008). Com efeito, segundo o Observatório do Emprego e Formação Profissional [OEFP] (2000), alguns quadros superiores preferem não ter um vínculo permanente às empresas, o que consideram um desafio às suas capacidades estratégicas. Por outro lado, as empresas procuram mantê-los pelos seus resultados positivos (OEFP, 2000). De acordo com o mesmo observatório, estas políticas empresariais levam a que aos colaboradores efetivos com qualificações específicas sejam oferecidos salários altos para os manter na empresa, constituindo uma exceção. Os restantes colaboradores, incluindo os novos licenciados recém-chegados ao mercado de trabalho, sentem grandes dificuldades em encontrar um trabalho compatível com as suas habilitações e quando o conseguem este é, muitas vezes, desenvolvido em condições penosas e precárias.

A inserção dos jovens licenciados no mercado de trabalho é, atualmente, um importante tema de debate, quer a nível nacional, quer a nível internacional, e uma fonte de preocupação para os jovens licenciados que veem o seu futuro cada vez mais incerto. Se após a segunda guerra mundial, e até à década de 1980, o futuro dos diplomados na maior parte dos países europeus parecia garantido, hoje, a licenciatura não é uma garantia de acesso imediato aos empregos mais qualificados e melhor remunerados. Os processos de inserção profissional deixaram de ter uma característica linear que os caracterizou durante séculos, transformando o emprego dos licenciados num problema social e político (Alves, 2008).

Desde que a partir dos anos 70, devido às transformações económicas e sociais se alteraram, dificultando, as formas de transição para a vida ativa, o tema da inserção profissional tem vindo a assumir uma importância crescente no âmbito da investigação sociológica (Chaves, 2010). A nível nacional, começaram a ser desenvolvidos estudos

com o objetivo de caracterizar e explicar as condições de passagem dos jovens do sistema formativo para o mercado de trabalho. São disso exemplo as investigações realizadas em Portugal por Chaves (2007); Marques (2007); Alves, N. (2008); Alves, M. G. (2007), cujos contributos nos possibilitam aceder a informação acerca da inserção profissional dos licenciados. A nível nacional, alguns trabalhos têm sido também desenvolvidos sobre a relação entre os percursos profissionais e a precariedade no trabalho como os de Duarte, (2008); Rebelo, (2004); Redinha (1998). Estes últimos estudos não abordam, contudo, a questão específica dos recursos sociais e académicos dos licenciados e as suas implicações perante a “ameaça” de precariedade contratual.

É deste défice de informação que resulta o tema desta tese, plasmado na seguinte questão de partida:

Será que o tipo e o volume de recursos sociais e académicos que os licenciados dispõem influenciam a forma como estes se confrontam com a precariedade no trabalho, minorando-a ou agravando-a?

Ao procurar dar resposta a esta pergunta, este estudo pretende ser um contributo para identificar como os recursos sociais e académicos influenciam a forma como os novos licenciados enfrentam a precariedade contratual e perspetivar o seu impacto nos respetivos percursos de inserção, pelo que definimos os seguintes objetivos:

- Identificar a situação dos licenciados diante da precariedade no trabalho.
- Identificar os recursos sociais e académicos que esses licenciados dispõem.
- Analisar em que medida é que os recursos sociais e académicos de que os licenciados são detentores contribuem para atenuar a “ameaça” de precariedade contratual.

Apesar de não ter sido à partida um dos objetivos do nosso estudo, entendemos alargar o escopo de análise, procurando averiguar também em que medida esses vários recursos transportados pelos diplomados nos seus processos de inserção profissional contribuem para atenuar a “ameaça” de precariedade remuneratória.

Para a realização do estudo optámos por uma abordagem integralmente quantitativa.

A amostra foi selecionada de acordo com o método de amostragem aleatória simples de forma a garantir a representatividade estatística (com uma margem de erro máxima de 2,71% para um intervalo de confiança de 95% considerando o universo global), é constituída por 1.004 indivíduos licenciados no ano letivo de 2004/2005 em duas das maiores instituições do ensino superior públicas portuguesas, a Universidade de Lisboa (597 indivíduos) e a Universidade Nova de Lisboa (407 indivíduos), o que corresponde a 23,4% do universo total (4.290 indivíduos). O inquérito foi feito no âmbito do estudo - Percursos de Inserção dos Licenciados: relação objetiva e subjetivas com o trabalho Chaves, M. et. al.,(2010). Os dados são referentes ao 1º ano, 3º ano e 5.º ano após a conclusão da licenciatura. A análise estatística foi feita com base no Software IBM SPSS V:19 e no teste do Qui-Quadrado correspondente ao cruzamento das variáveis em estudo.

O trabalho encontra-se estruturado em partes. Na Parte I explana-se o enquadramento conceptual relativo à situação dos licenciados face à precariedade objetiva e remuneratória no trabalho e aos recursos sociais e académicos de que dispõem, de modo a desenvolver os argumentos que subjazem à análise realizada de seguida. Na Parte II, desenvolve-se toda a análise empírica tendo em conta a relação entre os recursos sociais e académicos de que os licenciados dispõem e a forma como estes contribuem ou não para atenuar um provável confronto com a precariedade contratual e remuneratória. Conclui-se o trabalho com uma reflexão acerca do percurso analítico percorrido, realçando-se as conclusões que se consideram mais pertinentes e algumas linhas de estudo que, a partir delas, se procurará percorrer no futuro.

## **PARTE I – Os licenciados face à precariedade objetiva e remuneratória no trabalho e os recursos sociais e académicos**

Nesta primeira parte explicitar-se-á o quadro conceptual de análise e os conceitos centrais do estudo.

### **I. 1. Flexibilidade laboral do princípio do século XX ao início do século XXI**

O conhecimento das situações macroestruturais que assinalam o “mundo do trabalho” dos nossos dias, tanto no que concerne aos planos objetivos quanto “nas suas dimensões culturais e simbólicas”, permitem-nos perceber melhor o processo de inserção profissional atual. De 1930 a 1960, desenvolveu-se em muitos países ocidentais um tipo de capitalismo baseado no modelo fordista, em que o principal objetivo é a acumulação de capitais (Kumar, 2006).

Segundo este autor, este modelo de capitalismo apresentava como características nucleares o facto de as instituições económicas se encontrarem centralizadas e sobre a alçada do Estado, serem grandes empresas e muitas hierarquizadas; a produção ser realizada de uma forma estandardizada e em grandes quantidades, ajustada à economia de escala e destinada às massas; e as indústrias se encontrarem concentradas, dando origem às cidades industriais com grande centralização de indivíduos. Aos poucos, nos países do ocidente a regulamentação coletiva originou a introdução de regulamentação salarial estável e segura, com a maioria dos vínculos contratuais celebrados por período ilimitado, com horário de trabalho rígido e completo. No entanto, as convenções coletivas foram tornando cada vez mais rígida a relação entre as empresas e os recursos humanos. Surgem contratos de trabalho com regras laborais pouco flexíveis e que têm como objetivo eliminar os problemas relacionados com o trabalho e os problemas sociais.

Em inícios da década de 1970, em particular após o primeiro choque petrolífero, foi-se transitando progressivamente do modelo fordista para o denominado modelo pós-fordista. Estes dois últimos estados do capitalismo são marcados por diferenças, das

quais a adoção de modelos flexíveis é a forma mais distinta e através da qual se consegue perceber melhor essas transformações, principalmente a nível organizacional, cognitivo e simbólico (Sennett 2004).

Acontecimentos históricos na Europa e na legislação dos diversos países levaram a alterações do trabalho através da conquista, entre os anos de 1960 e 1970, de regalias sociais e direitos dos trabalhadores pelos sindicatos (Correia, 2001). Privilégios que em Portugal foram apenas, na sua larga maioria, alcançados a partir de 1974, com a Revolução de 25 de Abril.

Em Portugal a recessão económica que se fez sentir nos anos 70 teve um impacto negativo sobre o emprego. Neste período, instituições e entidades empregadoras pediam a desregulamentação do mercado de trabalho para que a gestão das empresas pudesse ser feita de forma mais flexível, incluindo uma maior facilidade em contratar e despedir os trabalhadores.

A partir de meados da década de 80, as condições favoráveis que se fizeram sentir com a entrada em Portugal de fundos comunitários de apoio ao desenvolvimento, em conjunto com um ambiente político favorável devido à maioria absoluta do Governo, permitiram o aparecimento de uma legislação laboral com uma maior e mais alargada proteção social (Correia, 2001). No entanto, já nesse período, tanto na Europa como em Portugal, instituições e empregadores reclamavam por uma flexibilidade do tempo de trabalho de forma a maximizar a capacidade produtiva. Ao mesmo tempo, as mudanças sociais que se verificaram levaram a que principalmente as mulheres quisessem conjugar a vida familiar com o trabalho, verificando-se uma grande adesão à flexibilidade do tempo de trabalho ajustado (Rebelo, 2004).

O modelo de organização de empresas com recurso à flexibilidade laboral tem vindo, assim, a crescer desde os anos 80, período em que passa a ser um fenómeno cada vez mais frequente. Em Portugal, durante o mandato de Aníbal Cavaco Silva, que decorreu de 1985 a 1995, foi apresentada a legislação do contrato de trabalho a tempo parcial. No final deste período passam a ser reconhecidas as empresas de trabalho temporário em Portugal. Desde então, existe um enquadramento legal para que entidades empregadoras possam recrutar mão-de-obra a custo reduzido e, dessa forma, reduzirem o número de empregados a seu cargo, bem como os custos com os encargos sociais desses trabalhadores. É uma maneira de as empresas conseguirem economizar,



muitos com o argumento de verem melhorar a sua competitividade no mercado (Correia, 2001).

É crucial, no entanto, chamar a atenção para as reformas das organizações que não decorreram da mesma forma e com a mesma intensidade em todos os países, setores produtivos e profissões.

O capitalismo baseado no modelo fordista que operou até finais de 1960 deu lugar ao modelo pós-fordista. Do conjunto de motivos responsáveis pela transição evidenciam-se fortes motivações económicas e alterações dos padrões de consumo a nível global. O consumo tornou-se em muitos países, sobretudo nos mais ricos, crescentemente volátil e exigente. Ao mesmo tempo que se dá a expansão das tecnologias de informação e comunicação beneficia-se com a influência do capital financeiro que expande a economia a nível global.

No mundo do trabalho, um conjunto de transformações objetivas, culturais, simbólicas e cognitivas tem vindo a marcar a realidade laboral dos nossos dias. Este, atualmente, assenta na gestão capitalista orientada para formas de modelos flexíveis.

O modelo pós-fordista caracteriza-se, principalmente, pela descentralização do capital dentro de um mercado global, a descentralização da produção industrial.

O cooperativismo industrial nacional torna-se cada vez mais ténue, originando o declínio do poder que as classes trabalhadoras detinham, levando a sua contratação individualizada e a crescente difusão das formas de flexibilização na organização do trabalho e da produção. Por outro lado, aumentavam as atividades económicas ligadas ao conhecimento como as indústrias de alta tecnologia, educação e formação, pesquisa e desenvolvimento. O setor financeiro e o investimento prosperam e expandem-se nos países ocidentais mais desenvolvidos, como fruto da terciarização e qualificação do emprego (Kumar, 2006).

As empresas adotam novas tecnologias, reorganizam o trabalho e decidem cada vez mais pela flexibilização, de forma a reduzirem os recursos humanos fixos e todos os custos inerentes. Assim, substituem o homem pela máquina, o que permite aumentar o ritmo de trabalho e produzir mais bens e serviços num espaço de tempo mais curto (Correia, 2001).

A adoção da flexibilidade como estratégia de gestão das empresas torna-as capazes de dar uma resposta mais rápida e mais eficaz às necessidades dos consumidores, apresentar novos serviços e produtos e tornar mais céleres as entregas aos clientes (Rebelo, 2004).

As empresas detentoras de modelos de flexibilidade tendem a possuir uma pirâmide hierárquica esbatida e com poucos trabalhadores efetivos. Assim, vêm-se cada vez mais dependentes de empresas de trabalho temporário para recrutarem mão-de-obra. Por outro lado podem, igualmente, preferir contratar mão-de-obra de acordo com as suas necessidades de momento, através de modelos de contratação a tempo determinado. (Rebelo, 2004).

Finalmente, a gradual extinção dos contratos de trabalho a tempo indeterminado e do posto de trabalho fixo leva a uma cada vez maior mobilidade e flexibilidade dos trabalhadores dessas empresas, obrigando-os, a adaptarem-se constantemente a novos postos de trabalho e a novas funções.

De tudo o que ficou dito creio que se torna nítido que o conceito de “flexibilidade” estabelece importantes ligações com um outro: o de “precariedade contratual”. No sentido de precisar essa articulação procuramos refletir sobre vários sentidos e modalidades de “flexibilidade”, fazendo, para o efeito, apelo da obra de vários autores que abordaram a temática.

### **I. 1.1. Conceitos e modalidades de flexibilidade**

Como refere Duarte (2008) a flexibilidade é constituída por um conjunto de elementos que podem mover-se em direções opostas e com significados diferentes. Uma das formas mais frequentes de análise e sistematização tem passado pela utilização de tipologias que possibilitam captar componentes específicos da flexibilidade e por essa via caracterizá-la dentro de inúmeras formas.

Segundo Tarondeau cit. por Rebelo ( 2004:24) o conceito de flexibilidade para a empresa é apresentado como sendo “*a sua capacidade de adaptação às mudanças não antecipadas de ambiente.*” Dessa forma, as empresas têm que estar preparadas para uma

procura inesperada de produtos e serviços. Devem assim ser detentoras da capacidade para expandirem, restringirem os recursos e diversificarem a produção e o campo de atividades de acordo com as necessidades, variações e exigências do mercado. O que só é possível - defendem muitos ideólogos e gestores - se as empresas possuírem trabalhadores polivalentes que lhes permitam ajustar-se de uma forma rápida e contínua a novas tarefas. Correia (2001) defende um ponto de vista idêntico. Nada é definitivo: as empresas devem reagir perante a procura dos consumidores, ao mesmo tempo que devem saber antecipar-se às mutações do mercado. Define assim a flexibilidade “*como a capacidade de reação ou de antecipação em relação à mudança.*” (Correia, 2001:78).

Relativamente à flexibilidade relacionada com as empresas, Teixeira (1991) aponta dois tipos. O primeiro é caracterizado pelo uso de formas atípicas de contratação de mão-de-obra pouco qualificada e por salários baixos. O segundo corresponde a um tipo de flexibilidade em que os trabalhadores são dotados de qualificações, são polivalentes, autónomos e controlam o processo de produção. Designado por Teixeira (1991) como “flexibilidade de associação”, este segundo tipo deve ser tido em particular atenção quando refletimos sobre diplomados. Estes últimos são detentores de qualificações que lhes permitem ser autónomos, polivalentes e estarem melhor preparados para controlarem processos de produção e fornecerem serviços com base na qualidade. Este facto não impede, naturalmente, que muitos diplomados se encontrem abrangidos por leis laborais flexíveis em empresas que não investem na qualidade e não fazem a distinção entre os colaboradores diplomados e os trabalhadores sem qualificações, estando assim, quer uns quer outros, sujeitos a mergulhar indiscriminadamente na situação de precariedade, nas suas variadas formas.

Boyer (1987) apresenta cinco modalidades para o conceito de flexibilidade e refere que a flexibilidade tem a ver com a forma mais ou menos rígida das instituições, do direito do trabalho e dos instrumentos jurídicos de regulamentação coletiva. Assim, defende que essas instituições pratiquem as várias formas de mobilidade, de despedimentos e de contratos de trabalho semanais. Em segundo lugar, defende que a flexibilidade deveria ser desenvolvida através de benefícios que a empresa auferiria como a redução dos impostos e dos valores sociais. Defende, ainda, a liberdade das empresas para poderem praticar uma gestão de recursos humanos que melhor lhes convenha. Em terceiro lugar, desenvolve a noção de flexibilidade através de formas de

organização da produção, de forma a se ajustarem às variações do mercado. Em quarto lugar, define flexibilidade através da polivalência e da formação dos trabalhadores para que a produção seja feita com base na qualidade, e por último, apresenta a flexibilidade salarial. Dessa forma, para este autor a flexibilidade salarial deveria depender da sustentabilidade e da viabilidade económica das empresas. Os salários deveriam variar conforme a produtividade de cada indivíduo, mas nunca deveriam ser altos, pois o objetivo seria evitar o desemprego.

Dos autores que se têm debruçado sobre as tipologias de flexibilidade consideramos que Gousdswaard e Nanteuil cit. por Duarte (2008) têm a particularidade de contemplar e organizar de forma particularmente sistemática, os formatos mais usuais da flexibilidade. A tipologia é construída a partir de quatro modelos de flexibilização assentes em dois eixos que se opõem. O eixo da flexibilidade quantitativa contrapõe a flexibilidade qualitativa. Na flexibilidade quantitativa estão patentes as dimensões da flexibilidade que abrangem o volume de trabalho ou de emprego. A flexibilidade qualitativa tem a ver com as práticas pelas quais se encontram organizados os métodos e conteúdos do trabalho, compreendendo as formas de subcontratação. O segundo eixo opõe flexibilidade externa à flexibilidade interna. A flexibilidade externa compreende as medidas que afetam as relações de emprego e que se encontram assentes no contrato. Trata das relações de emprego do ponto de vista estatutário e contratual, que se opõem à flexibilidade interna, que tem em consideração as formas como se gerem e organizam as atividades dos trabalhadores numa perspetiva de relação de emprego no interior das organizações. Consegue-se, assim, quatro tipos de flexibilidade: a numérica, a produtiva, a temporal e a funcional. A flexibilidade numérica (externa quantitativa) tem a ver com a capacidade de adaptar o volume de empregos e os seus estatutos aos níveis e padrões da procura e está relacionado com o uso de modalidades como os despedimentos e formas de contratos a termo certo e atípicos, incluindo os estágios. A flexibilidade produtiva (externa qualitativa) tem a ver com as estratégias utilizadas pelas empresas para descentralizar e externalizar partes da sua produção e pelo recurso a trabalhadores externos à empresa, através da subcontratação como o *outsourcing* e o trabalho independente, para efetuarem partes da sua produção. A flexibilidade temporal (interna quantitativa) tem a ver com os moldes utilizados para introduzir variações no tempo de trabalho, como, por exemplo, o trabalho a tempo

parcial, e ainda com as estratégias a que se recorre para a introdução de variações nos horários de trabalho, como, por exemplo, as irregularidades nos horários e nos dias de trabalho. A flexibilidade funcional (interna qualitativa) consiste em estratégias que têm a ver diretamente com a organização e métodos de trabalho, como a recolocação dos colaboradores sempre que for necessário, com recurso a mecanismos como a polivalência, a rotação de tarefas, a autonomia dos colaboradores, a constituição de grupos de projetos e outros de uma forma responsável e com o objetivo de melhorar e produzir com eficácia.

De todas as formas típicas de flexibilidade mencionadas por Gousdswaar e Nanteuil *cit.* por Duarte (2008), as que mais estreitamente se relacionam com a (in) segurança contratual são as formas de “flexibilidade numérica”. Esta forma de flexibilidade encontra-se, pois, muito associada a um fenómeno que parece ter vindo a acentuar-se: a precariedade, em particular a precarização dos vínculos contratuais, matéria sobre a qual nos iremos debruçar no ponto seguinte.

## **I. 2. Fatores explicativos da precariedade laboral**

Como já antes foi dito, a partir da década de 1970 fortes crises cíclicas abatem-se sobre os países mais desenvolvidos. Para resolver este problema, que era apontado como sendo consequência da fraca concorrência e dos custos de produção elevados, as empresas optam por novas formas de trabalho e de vinculação laboral, diferentes das que vigoravam e acentuaram durante as primeiras 3 décadas do pós-guerra, conduzindo à precarização e a despedimentos (OEPF, 2000).

Estas políticas empresariais foram favorecidas por alterações na legislação do trabalho, também elas favoráveis à flexibilização do trabalho. Reorganiza-se, assim, o trabalho, diminui-se a mão-de-obra assalariada e recorre-se a formas de contratos precários. Estas políticas estaduais e organizacionais conduzem muitos trabalhadores a uma situação de fragilidade e de ansiedade permanente. Com efeito, o facto de os atores sociais serem abrangidos por leis laborais flexíveis transporta-os para uma situação de precariedade laboral que os afeta a nível económico e na forma de se relacionarem e de se integrarem na sociedade (Rebelo, 2004; OEPF, 2000).

Como refere Redinha (1998) e Rebelo (2004) o facto de trabalhadores se encontrarem alternadamente em períodos com trabalho e períodos sem trabalho, o mesmo acontecendo com os salários, faz com que os indivíduos não tenham sempre o mesmo estatuto profissional e social, experienciando frequentemente défices de cariz identitários e défices de integração social.

Por outro lado, a inexistência ou a fraca proteção social desses atores torna-os ainda mais vulneráveis por se encontrarem pouco protegidos ou mesmo desprotegidos na doença, no desemprego e na velhice. A situação de precariedade laboral também tem implicações negativas na saúde mental e física dos trabalhadores (Rebelo, 2004; OEFP, 2000). Numa interpretação que contrasta capital e trabalho encontramos-nos perante um paradigma económico em que o código laboral se apresenta menos protecionista para os trabalhadores. Protege os grupos económicos mundiais que procuram obter o máximo de lucro no mínimo tempo possível, reduzindo os custos com o fator trabalho. Com base neste objetivo, as empresas optam por estratégias de flexibilização do trabalho, que se apresentam, normalmente, através de contratos precários (Rebelo, 2004).

Como refere Mesuras (2009) o trabalho precário preconiza a instabilidade e a insegurança, pois as empresas tentam ajustar-se às exigências do mercado produzindo apenas o suficiente para satisfazer as necessidades imediatas. Este tipo de produção reflete-se na empregabilidade. Por este motivo, as empresas procuram reorganizar-se através de modelos de gestão de recursos humanos diversos. Enquanto algumas aproveitam a flexibilidade para reduzirem o número de empregados a seu cargo e dessa forma reduzirem os custos com os encargos sociais, outras apostam na formação dos seus trabalhadores, tornando-os polivalentes e autónomos, para que a produção seja feita com qualidade.

As empresas, nesta luta constante para se adaptarem e satisfazerem as imposições do mercado mundial, frequentemente não distinguem os trabalhadores com curso superior dos que têm fracas habilitações. Dessa forma os jovens licenciados encontram dificuldades em se inserirem no mercado de trabalho, confrontando-se com: “1) desemprego; 2) desajustamento entre as formações superiores e as tarefas executadas; e 3) formas de precarização (salarial e contratual) ” (Chaves, 2007:11-12), o que lhes pode criar angústia e incerteza quanto ao futuro.

De acordo com Paugam (2000), os laços sociais e as perspectivas de constituição de família dos trabalhadores que se encontram em situação de precariedade esbatem-se, pelo que as situações de contrato de trabalho precário constituem um importante problema social a ser analisado. Para uma melhor perceção desta situação iremos abordar, em seguida, os modelos e as características de contratos de trabalho precário.

### **I. 3. Modelos e características de contratos de trabalho precários**

As dimensões mais usadas para definir precariedade do trabalho têm sido a dimensão social, a temporal e a económica. A social tem a ver com a proteção social; a temporal refere-se à instabilidade e insegurança no trabalho e tem sido a mais usada para definir a precariedade no trabalho por ser a que está associada à falta de uma ligação duradoura com a entidade patronal e à insegurança; a dimensão económica está associada aos salários baixos (Duarte, 2008). Assim, entre as várias formas de precariedade, atualmente, a que mais preocupa, devido à crise económica que se faz sentir e à forte concorrência dos mercados, é a precariedade laboral (Morais; Chaves e Batista 2011). Considerando como precária a “relação contratual incerta” “ não permanente” ou a “tempo parcial” verifica-se que os atores sociais, tanto a nível nacional como internacional, atribuem grande importância e interesse ao vínculo de trabalho sem termo e a um posto de trabalho certo, para que o emprego seja considerado estável.

Segundo Mesuras (2009) são várias as modalidades de contrato de trabalho relacionadas com a precariedade laboral, mas a característica mais marcante é o facto de o trabalhador se encontrar numa situação involuntária.

Nesta linha de pensamento, de entre as inúmeras modalidades de contratos que para nós são consideradas precárias, destacamos: **o contrato a tempo parcial**, em que o trabalhador apesar de o aceitar não o faz muitas vezes de forma espontânea; **o contrato a termo**, é uma forma de trabalho instável, em que o direito à proteção social do trabalhador depende da durabilidade do contrato, (existem empresas que se servem dessa modalidade para fazerem sucessivos contratos com o mesmo trabalhador); **o falso**

**trabalho por conta própria**, em que o trabalhador faz o seu trabalho dentro dos mesmos moldes dos trabalhadores com contrato, no entanto, não têm qualquer tipo de vínculo à entidade para a qual trabalham, nem direito à proteção social através da mesma; **o trabalho temporário**, em que o vínculo existente é feito entre a empresa de trabalho temporário e o trabalhador. Nestes casos, a empresa de trabalho temporário que é no fundo a empresa empregadora cede os seus trabalhadores à empresa a quem é prestado o serviço. Este tipo de contrato é pautado pela insegurança e pela incerteza em relação ao período de duração do vínculo e, consequentemente, do salário o que o torna precário; **o trabalho em regime de subemprego**, em que nem sempre existe um contrato e o trabalhador é, muitas vezes, obrigado a cumprir horários de trabalho irregulares; **o trabalho ao domicílio**, na maioria das vezes realizado no domicílio do trabalhador. Em termos de contrato de trabalho, a precariedade provém do facto de não estar sujeita às leis laborais. Pode, por exemplo, manter-se um contrato quando necessário e que se resume na compra da matéria-prima pela empresa e posteriormente o trabalho manufaturado é pago à peça. Este tipo de contrato tem a ver com uma determinada tarefa que quando é concluída, nos casos em que existe contrato, este extingue-se. Com este formato de contrato as empresas não têm gastos com instalações, nem com encargos fiscais e sociais; **o trabalho sazonal**, um tipo de trabalho precário e instável pelo facto de ter uma duração determinada, não ter um contrato e existir ausência de proteção social; e **o trabalho ocasional** que, como o próprio nome indica, é casual, pois não existe um contrato de trabalho e, por consequência, o trabalhador não tem direito à proteção social.

Atendendo ao exposto, pode considerar-se que se encontra numa situação de precariedade contratual aquele trabalhador que não tendo outra atividade remunerada considerada estável, nem com as características das modalidades de contrato de trabalho tradicional, se encontre numa situação de emprego instável e inseguro de uma forma involuntária e com poucos ou nenhuns direitos sociais (Mesuras, 2009). Assim, pela importância que se reveste o conceito de precariedade para este estudo, no ponto que se segue tentaremos defini-lo.



## **I. 4. Conceito de precariedade**

O conceito de precariedade, à semelhança do conceito de flexibilidade, não reúne consenso na sua definição. O mesmo pode compreender várias dimensões por vezes divergentes.

Como refere Duarte (2008), a precariedade é um conceito normalmente usado para definir problemas sociais e que transportam consigo riscos e incertezas relacionados com situações de trabalho.

A situação de precariedade empurra o trabalhador para uma condição de instabilidade e de insegurança no emprego. Pode levar a constantes mudanças de emprego, levar o trabalhador a aceitar determinado tipo de trabalho só para ter um salário e pode, ainda, ter como efeito a sucessiva adaptação do trabalhador ao novo emprego.

Contudo, os trabalhadores com contratos de trabalho sem termo podem, também, encontrar-se em situação de precariedade por se confrontarem com uma situação de angústia, pelo fato de não terem qualquer perspetiva de progressão na carreira ou mesmo, por se encontrarem, neste momento, afetados por uma situação de maior debilidade em termos de segurança contratual, nomeadamente no setor público.

Em termos genéricos, o conceito de precariedade *“remete para a ideia de situações em que as condições de integração na vida económica e social se tornaram extremamente ténues. Deste modo, a noção de precariedade aproxima-se de outras, tais como “vulnerabilidade” e “fragilidade”* (Duarte, 2008:23).

Como já foi referido, para que se considere o trabalhador em situação de emprego precário é necessário que a situação profissional em que o indivíduo se encontra seja involuntária e que não acumule com um emprego de carácter estável em que é abrangido pelos direitos legais (OEFP, 2000). Deste modo, o trabalhador também se encontra em situação de precariedade quando os seus direitos sociais estão ausentes ou são quase nulos.

Dado o carácter multifacetado que este conceito apresenta, para este trabalho a definição de precariedade laboral que assumimos é a de Rebelo (2004) que a define como:

*“atividade humana de carácter provisório (...), consistindo no exercício de uma função heterónoma ou na prestação de um serviço autónomo (...) com utilidade social e valor económico, cuja estabilidade se encontra condicionada quer por fatores objetivos de trabalho, quer por fatores subjetivos”. “Ao nível da contratação, falamos da precariedade quando, de uma maneira geral, se tratem de formas de atividade laboral assalariada (...) que de uma forma ou de outra, se afastam do modo tradicional de trabalho assalariado (...)” (Rebelo, 2004:39-40)*

Relativamente aos fatores **subjetivos** da precariedade do trabalho, importa referir que a deterioração das modalidades de contratação laboral tem a ver com a sua duração limitada, assim como os salários que os acompanham que são baixos. Neste caso, tanto os contratos de emprego como os salários são encarados como involuntários por falta de opção (Rebelo, 2004).

No que concerne aos fatores **objetivos**, considera-se precário quando a empresa não dispõe de recursos económicos necessários para ser autossuficiente e sustentável. Do ponto de vista financeiro, considera-se precário se a empresa não tiver as suas contas equilibradas, ou seja, se o que produzir não for superior aos seus custos, de forma a empresa ter lucros e assim ser viável.

Como vimos, são várias as razões que levam a que os contratos de trabalho que garantem a estabilidade dos trabalhadores deem lugar a contratos que levam à deterioração das condições de trabalho, observando-se situações em que os trabalhadores sentem necessidade de recorrer aos tribunais para resolverem problemas relacionados com a degradação das condições laborais. Em alguns casos estas situações arrastam-se desde a inserção profissional do trabalhador, pondo em causa a sua situação económica, social e de perspetiva de futuro. Podemos considerar que as consequências não são apenas a nível individual como de toda uma sociedade, pois como refere Rebelo (2004) *“Uma sociedade baseada na precariedade não pode, neste quadro, almejar a uma sociedade do conhecimento e da inovação”* (Rebelo, 2004:133).

No quadro da operacionalidade científica da noção de precariedade “esta tende a reduzir-se àquele que cremos e concordamos ser o eixo central – a qualidade do vínculo contratual.

No ponto que se segue iremos analisar o conceito de inserção profissional, de modo a estabelecer a inter-relação com a precariedade contratual no sentido da continuação da construção do objeto de estudo.

## **I. 5. Inserção profissional e precariedade contratual entre os diplomados do ensino superior**

A expressão inserção profissional segundo Alves (2003) diz respeito à passagem entre os espaços de educação e os espaços de trabalho e emprego. No entanto, para Massimelli (1994:28) o conceito de inserção profissional tem uma abrangência que se faz sentir para além da passagem da escola para o mundo do trabalho e que abarca “ *a vida familiar, cívica e todas as formas de atividade que dizem respeito ao desenvolvimento e expressão do indivíduo*”

Nas sociedades democráticas, como a que vivemos atualmente, a economia e a cultura são pontos importantes para o desenvolvimento. Com a democracia, a consagração de princípios da igualdade de oportunidades e a extensiva valorização da escolaridade, a frequência do ensino superior e as aspirações profissionais a ela associados alargaram-se a contingentes crescentemente amplos da população. A hipótese é que uma larga fatia dos diplomados pretenda “*ocupar lugares públicos e privados onde as competências gerais e especializadas de manipulação simbólica constituem o próprio trabalho*” (Fundação da Juventude, 1998:18 -21).

No entanto, nada disto implica que a inserção profissional dos finalistas tenha lugar rapidamente após a obtenção dos seus diplomas e, muito menos, que esses obtenham um emprego dentro da área de formação. A falta de emprego que tem vindo a acentuar-se desde 1970, torna cada vez mais difícil a inserção profissional dos jovens licenciados (Fundação da Juventude).

A oferta de empregos é, cada vez mais, inferior ao número de diplomados que saem das instituições do ensino superior e que pretendem ingressar no mercado de trabalho, o que dificulta a inserção dos diplomados na vida ativa e a possibilidade de um percurso mais fácil e linear da escola para o mundo do trabalho. Esse transformou-se num percurso manifestamente complexo e demorado em que, muitas vezes, se “*alterna*

*momentos de formação, estágio em meio laboral, trabalho precário e desemprego”* (Correia, 1994:18).

Grande parte dos estudos indicam que os recém-diplomados anseiam pela sua inserção na vida ativa preferencialmente com um “contrato de trabalho permanente” e um posto de trabalho estável. Apesar de algumas teses defenderem que devido à constante mudança da sociedade atual, caracterizada pela incerteza e pela mudança permanente só alguns conseguem emprego imediatamente a seguir à obtenção do diploma da sua formação superior, e por esse via a “*progressão social*” (Fundação da Juventude, 1998:19). No entanto, de entre os que conseguem emprego poucos são os afortunados que realizam as suas aspirações de obterem um emprego dentro da sua área de formação. Para Leonor (2008), muitos dos que conseguem um emprego, os contratos de trabalho precários não lhes permite terem uma situação estável ou verem as competências adquiridas na formação serem aproveitadas pela entidade patronal. Verifica-se ao invés que, demasiadas vezes, as empresas não mostram grande interesse pelas qualificações que os diplomados adquirem nas Universidades. Ao contrário a este cenário de grande pessimismo e desalento Chaves, Morais e Nunes (2009) referem que a inserção profissional de graduados Portugueses desde o término da licenciatura até cinco anos após a taxa de desemprego é quase residual, mesmo nas áreas em que, por norma, há maior desemprego como o caso de Artes e Humanidades. No entanto verifica-se que o desemprego tem vindo a aumentar, o que se explica pela situação de fragilidade económica que atravessamos e pela menor inserção de trabalhadores por parte do Estado. Estes autores concluem que cinco anos após a conclusão da licenciatura a maioria dos diplomados encontra-se integrada em categorias profissionais que têm como requisito ser detentor de curso superior. Esses mesmos autores apontam que quanto à atividade laboral que a maior parte dos recém-licenciados desenvolveu ou desenvolve corresponde à sua área de formação académica. Constatam,, ainda, que para o desempenho das suas funções é necessário ser detentor de formação académica. Relativamente a remuneração afirmam que a maioria dos recém- diplomados auferem de um salário superior ao salário mínimo. Verificam, ainda, que a tendência é para a remuneração ir aumentando com o passar dos anos. Quanto a situação contratual, os recém-licenciados encontram-se com contratos de trabalho mais precários em relação aos outros jovens que não possuem formação superior. No entanto a estabilidade

contratual vai aumentando conforme aumenta a faixa etária. Apesar da conjuntura económica debilitada em que nos encontramos atualmente, verifica-se um aumento considerável da situação de precariedade contratual, principalmente junto aos jovens.

Como forma de aproximar a oferta e a procura, escolas e empresas têm vindo a formalizar protocolos entre si, normalmente para a realização de estágios profissionais de jovens que se encontram a fazer a sua formação ou de jovens licenciados. É uma forma de colocá-los em contacto com a realidade das organizações.

As alterações da forma de organização das empresas levam à ausência de postos de trabalho e conduzem a mudanças sociais que se têm vindo a observar. Como consequência desse fenómeno, a dependência económica e financeira dos diplomados em relação aos seus pais é notoriamente conquistada cada vez mais tarde em relação a gerações anteriores, pois a entrada na vida ativa é também feita mais tardiamente.

Como refere o OEFP (2000: 27-28), do ponto de vista das Ciências Sociais, a atividade produtiva implica vários tipos de relações contratuais e diversos níveis de salários, e consequentemente, vários níveis sociais.

Não obstante o pouco interesse demonstrado por algumas empresas no que concerne às qualificações que os diplomados adquirem nas universidades e transportam para a vida ativa, os recursos académicos, bem como os sociais, são importantes para atenuar o problema existente atualmente e que consiste na ameaça de precariedade contratual, pelo que o abordaremos seguidamente.

## **I. 6. O capital económico, cultural, social, simbólico e académico de que os licenciados depõem: implicações na inserção profissional**

A abordagem dos recursos sociais ao longo deste ponto será realizada segundo a aceção bourdiana do termo. Deste modo, os mesmos serão definidos como “capitais”, assumindo diferentes configurações, a saber: o capital económico, o cultural, o social, o simbólico e o académico Bourdieu (1989). Para além de Bourdieu seguimos de uma forma muito próxima a obra de (Accardo,1983).

Bourdieu, refere que:

*“O capital – que pode existir no estado objetivado, em forma de propriedades materiais, ou, no caso do capital cultural, no estado incorporado, e que pode ser juridicamente garantido – representa um poder sobre um campo (num dado momento) e, mais precisamente, sobre o produto acumulado do trabalho passado (em particular sobre o conjunto dos instrumentos de produção), logo sobre os mecanismos que contribuem para assegurar a produção de uma categoria de bens e, deste modo, sobre um conjunto de rendimentos e de ganhos”* (Bourdieu, 1989:134).

Postulamos que, os recém-licenciados que são atores sociais que ocupam posições distintas na estrutura social, mobilizam distintos volumes e tempos de capitais, no sentido de se inserirem no mercado de trabalho. Distinguimos neste caso o capital cultural, uma vez que este pode proporcionar aos seus detentores uma formação distinta e o acesso à interiorização de um conjunto de competências, nomeadamente relacionais, que determinam a diferença na maneira como os indivíduos se relacionam com instâncias mediadoras de inserção (Accardo, 1983). De acordo com o mesmo autor o capital cultural, transmitido através de experiências concretas e repetitivas, acumula-se e transforma-se em disposições gerais no indivíduo. Com a repetição de uma série de experiências ou comportamentos específicos vai-se adquirindo, gradualmente, a capacidade e a inclinação para agir, falar, sentir e pensar de determinada forma. Estas disposições gerais são fundamentais para que no futuro, perante um conjunto de situações específicas, seja possível um comportamento de acordo com a situação, uma vez que as reações são construídas com base no mesmo princípio. É através da educação que o ator social adquire a capacidade de se moldar a um determinado espaço e movimentar-se nele com espontaneidade. Entre todas as ações educativas, as mais decisivas são as primeiras, as adquiridas na infância, ou seja, o *habitus* primário, que consiste nas primeiras disposições adquiridas pelo indivíduo, logo as mais duradouras. São essas disposições que dão a ideia de que os atores sociais possuem dons inatos e traços de personalidade, em vez de experiência social.

A educação permite, assim, aos indivíduos, a aquisição de traços de personalidade. A personalidade é constituída pelas disposições. A série de disposições inculcadas através da educação vai funcionar como ação inconsciente de princípios, dando a capacidade, em diferentes situações, de dar a resposta apropriada, expressando

as disposições básicas adquiridas. As disposições manifestam-se em todas as práticas do ator social. Estas são o produto de todo o trabalho educativo gradualmente interiorizado, dando a ideia de inatas (Accardo, 1983).

Bourdieu (1989) refere que o conjunto de disposições para agir, pensar, perceber e sentir de uma forma particular denomina-se *habitus*, e que é o resultado da posse de conhecimentos, experiências interiorizadas e incorporadas que se tornam parte do indivíduo, a ponto de parecerem disposições inatas. Através do *habitus*, o sujeito incorpora valores que o fazem pertencer a uma classe social específica e ocupar uma determinada posição dentro da estrutura social. O *habitus* é adquirido mediante a interação social que o classifica e o organiza e que condiciona e é simultaneamente condicionante das ações individuais, uma vez que constrói o modo como os indivíduos percebem, valorizam e emitem juízos sobre o mundo e se adequam ao seu agir.

Conforme Accardo (1983) os indivíduos passam a agir como fazendo parte integrante de uma classe. Enquanto persistirem as condições objetivas de formação do *habitus* o indivíduo sente-se ajustado, o que lhe permite adotar com normalidade as respostas coerentes às diferentes situações que ocorrem nos campos onde o ator social se movimenta. Os atores sociais estão constantemente expostos à aquisição de novas disposições. Essas disposições secundárias são afetadas pelas primárias e assim sucessivamente. Isto significa que o *habitus* da escola está sujeito ao *habitus* familiar e este, por sua vez, impõe-se ao *habitus* profissional. As aquisições mais antigas são as que estão mais presentes, sendo que cada nova aquisição se encaixa no *habitus* que se continua a adaptar. Este recurso influencia o processo de reorganização da disposição interna do indivíduo, ou seja, influencia a personalidade com base na experiência. No entanto, o sistema de disposições não é algo que se altera continuamente. Quanto mais velho é o indivíduo, mais difícil será a abertura à adesão a novas disposições.

Para Bourdieu (1989), o capital cultural constitui o elemento da herança familiar com mais impacto na definição do destino escolar do indivíduo, na medida em que aquele capital favorece o desempenho escolar, facilitando a aprendizagem de conteúdos e princípios que a escola difunde e sanciona. Assim, os jovens provenientes de um meio rico em capital cultural, em que os seus pais possuem níveis de escolaridade elevada, transportam recursos que vão influenciar o seu desempenho e posicionamento escolar.

Quando os atores sociais são oriundos de um meio com quantidade significativa de capital cultural estes indivíduos têm, no seu ambiente, um comportamento coerente com o meio e podem ter mais facilidade em ser bem-sucedidos. Pelo contrário, quando são oriundos de meios carecidos de capital cultural, podem ter uma maior dificuldade de inserção em determinados campos sociais e, uma vez que se encontram em desvantagem, têm que empregar o dobro do esforço despendido pelas classes mais favorecidas para se ajustarem ao meio. Assim, aqueles atores sociais conseguem um aumento de capital por meio de mudanças estruturais, como o acesso aos meios de educação escolar e aos mesmos níveis de ensino dos detentores de capital cultural mais elevado. Ao longo dos anos de socialização escolar, e mais tarde profissional, é possível adquirir-se capacidade de expressão e práticas consentâneas com as do meio com capital cultural mais elevado. Estes indivíduos podem vir a dominar práticas culturais de classes com um volume de capital notável e, assim, esbaterem-se algumas diferenças no campo social onde predominem atores sociais apoiados num volume considerado de capital cultural. No entanto, esses atores sociais, apesar de adquirirem conhecimentos e movimentarem-se no novo ambiente, podem vir a ser traídos pelo seu *habitus* uma vez que em determinadas situações é notória a ausência de práticas específicas não interiorizadas por não fazerem parte dos *habitus* da sua classe (Accardo, 1983).

A classe social é entendida por Bourdieu (1989) como: “*um conjunto de agentes que ocupa posições semelhantes e que, colocados em condições semelhantes e sujeitos a condicionamentos semelhantes, têm, com toda a probabilidade, atitudes e interesses semelhantes, logo, práticas e tomadas de posição semelhante*”. (Bourdieu, 1989:136).

Ainda assim o *habitus* de classe é o padrão comum das práticas e gostos de atores sociais que partilham as mesmas condições de existência dentro de uma classe social, ou seja, partilham um estilo de vida característico dessa classe. A totalidade dos recursos, principalmente em capital económico e cultural, balizam os indivíduos dentro de uma classe (Accardo, 1983)

De destacar ainda, como recurso central para a inserção, o capital social. Com efeito tem sido complemento documentado em estudos nacionais e internacionais a importância nuclear do capital social no destino profissionais e sociais dos indivíduos.

Segundo Portes (1998:4), Bourdieu define capital social como “*the aggregate of the actual or potential resources which are linked to possession of a durable network*



*of more or less institutionalized relationships of mutual acquaintance or recognition*” (Portes, 1998:4). Este conceito de capital social enfatiza o papel das redes de relações sociais duráveis, constituídas com base no parentesco, na amizade, etc., através dos quais se mobiliza e reproduz este tipo de recurso. São grupos de relacionamentos extrafamiliares cujos elementos se encontram ligados por compromissos, sentimentos, cooperação e benefícios mútuos.

Conforme Costa; Machado e Almeida (1990), a convivência frequente com os colegas acaba por possibilitar o conhecimento e a seleção daqueles que irão fazer parte do grupo de amigos mais íntimos, ou seja, com os quais se identificam e vão criar a ideia de pertença e identidade. Aí se criam círculos de amigos provenientes, por vezes, de diferentes classes sociais com capital diferenciado, proporcionando a criação de redes de relacionamento heterogêneo. A partir das várias amizades, estabelece-se uma rede de comunicação e de relacionamentos que vai ser importante na formação de grupos que se orientam pelas mesmas representações e valores e que criam e partilham comportamentos. Assim, a nova rede de relacionamentos vai facultar um sentimento de pertença a um grupo distinto, sobretudo nos estudantes com volume reduzido de capital económico e cultural. Muitas dessas amizades que nascem dentro da instituição vão ser transportadas e mantidas para lá da mesma. Alguns estudantes veem nessa nova rede de relacionamentos a criação de oportunidades futuras para uma saída profissional ou uma forma de inserção social.

Ao longo da vida os indivíduos incorporam novos esquemas, criam novos laços que podem ser fortes ou fracos e, dessa forma, envolvem-se numa rede de relacionamentos de dimensões e características distintas e passam a fazer parte dela para além dos laços afetivos (Costa, 1999:198).

Há laços que resistem ao tempo, são íntimos e com características emocionais, havendo uma *“maior frequência na troca de favores e de serviços”* (Costa; Machado e Almeida (1990:198). Mas, são os laços fracos, ou seja, são as redes abertas que oferecem uma diversidade de relacionamentos e contêm uma multiplicidade de informação, recursos e oportunidades Granovetter, (1973). No entanto, sendo fortes ou fracos os laços a que os indivíduos recorrem, *“a empregabilidade é feita da possibilidade de acesso a uma rede de contactos a qual, para um indivíduo com dificuldade em encontrar emprego, pode consistir simplesmente em encontrar*

*interlocutores com os quais possa confrontar as suas capacidades e a sua vontade para avaliar as suas possibilidades de inserção (...) no mercado de trabalho” (Rebelo, 2003:22-23).*

Quanto maior for o número de pessoas prestigiadas que constituem o conjunto de amigos e conhecidos ou do grupo de pessoas com que o ator social se relaciona, maior é a probabilidade de obtenção de valor simbólico. Este tipo de capital é um dos vários recursos transportados pelos recém-licenciados que podem contribuir de alguma forma.

A referência ao prestígio dos indivíduos que fazem parte da rede social a que se pertence, guinda-nos a um terceiro tipo de capital referente no processo de inserção – o capital simbólico. Este género de recurso desempenha um papel muito próprio e inigualável na atribuição de legitimidade aos agentes, concedendo-lhes aquelas propriedades ao mesmo tempo intangíveis e determinantes, como a autoridade, o prestígio, a reputação, o renome, a notoriedade, a honra, o talento, o dom, o gosto, etc. Um conjunto de propriedades que só podem existir na medida em que são reconhecidas pelos outros, mas cuja existência, uma vez reconhecida, contribui para assegurar a capacidade de dominação, concedendo poder e aumentando os ganhos dos outros capitais. O capital simbólico é o reconhecimento concedido aos agentes pelos outros agentes. (Accardo, 1983).

A nossa hipótese é a de que quanto maior for o volume de capital simbólico que o individuo detém, estritamente associado à rede de contactos de que dispõe e aos quais pode recorrer, maior são as chances de se furtar à “ameaça” de desemprego e da precariedade contratual.

Finalmente, torna-se de maior importância analisar o papel do capital académico dos recém-licenciados, como recurso angariado em contexto académico, recurso que, na maior parte dos casos, possui também ele um conteúdo simbólico, expresso nas áreas científicas em que se obteve o título, na escola frequentada e nas classificações obtidas.

Com o alargamento do ensino superior as classes sociais que dela se encontravam excluídas há igualmente uma maior oportunidade de mobilidade ascendente das classes menos favorecidas. Se a entrada e frequência de uma instituição do ensino superior é vista como uma valorização social, a obtenção do diploma

atribuído pela mesma faculta a promoção social. Assim, no final do curso, as instituições universitárias passam o certificado de conclusão do mesmo, documento que atesta que estes estudantes concluíram esta etapa da sua formação e passam a ser licenciados. As instituições e instâncias oficiais atribuem os títulos e rótulos oficiais, nomeando e consagrando determinados agentes através de praxes estabelecidas. Estes atos de nomeação e posse dão ao indivíduo uma determinada essência social. O reconhecimento oficial pela instituição e a atribuição do título de licenciado leva a que os diplomados sejam reconhecidos pela sociedade e aumentem o seu capital simbólico (Accardo, 1983).

À saída da Universidade, os recém-diplomados procuram ingressar na vida ativa. No currículo, a classificação final da licenciatura é um atributo individual considerado nos processos de recrutamento e de seleção de candidatos. Pelo menos no caso do ingresso na administração, o acesso às médias ou grandes sociedades quando se alcança uma média final de licenciatura elevada torna-se bastante mais facilitado, como refere (Chaves 2010). Neste sentido, é de supor que para várias profissões, esse elemento se torne importante e sancionador no momento da seriação dos candidatos.

Para além da “classificação final de licenciatura”, a “faculdade de origem” é outra dimensão a ter em conta aquando do ingresso na vida ativa e nalgumas profissões sendo, portanto, dois aspetos a ter em conta nos processos de seleção às médias e grandes empresas. O modo como se conjugam os dois fatores varia entre setores organizações, etc. Perante o advertido Chaves (2010) à medida que se vai descendo na cotação simbólica das universidades aumentam as exigências ao nível das classificações académicas.

Num primeiro instante, o candidato que se propõe a um determinado emprego é confrontado com um júri e com critérios de seleção quase sempre definidos. Durante a entrevista são observados, no candidato, indicadores de competências relativas ao trabalho que ele pode vir a desenvolver e não a apreciação da execução profissional. Deste modo, são valorizados os aspetos respeitantes à qualificação escolar e extracurricular, como é o caso do domínio de línguas estrangeiras e das formações pós-graduadas (Chaves, 2010).

As competências que advêm das qualificações académicas podem, assim, ser vistas como mais-valias que se podem traduzir num bom contrato de trabalho e num

bom salário como compensação do desenvolvimento desse mesmo trabalho, daí a importância da sua abordagem.

As atuais estratégias desenvolvidas no novo modelo organizacional das empresas consideram as pessoas como uma mais-valia, “*pois é nelas que está baseado o diferencial competitivo que as manterá numa posição privilegiada*” (Ceitil 2006:88). Dessa forma percebe-se que é fator positivo para a inserção profissional quando os indivíduos se apresentam com um perfil que se revela num conjunto de aptidões e saberes valorizados pelas empresas. Para o recrutamento e a seleção, as organizações procuram indivíduos que demonstrem deter e desenvolver competências-chave e que se destaquem dos outros candidatos.

A diversidade e a qualidade de capital, neste caso, de capital cultural de que as famílias de origem dispõem, influenciam o campo onde os jovens se movimentam, no desenvolvimento das suas competências. O *habitus* de classe da qual se é proveniente faz-se refletir no sucesso académico, no sucesso de uma entrevista de emprego, no convívio com os colegas, na facilidade de se criarem oportunidades de se ser bem-sucedido no campo profissional e que leve à promoção profissional e remuneratória. Assim, o meio do qual se é procedente tem uma influência considerável na vida dos atores sociais (Accardo,1983).

Conforme Chaves (2010), as origens sociais estão relacionadas com a aquisição de grande conjunto de aptidões, na sua maioria competências relacionais, e que vão favorecer a ideia, em particular nas situações de entrevista, de que o indivíduo nesta situação se encontra ajustado às funções profissionais a que se propõe, bem como é detentor de propriedades que os distingue dos demais. Estas aptidões exteriorizadas no corpo, através de reações, de postura, pela maneira de andar, expressar, rir, sentar, pelo “*uso apropriado de indumentária, as formas de gestualidade, a utilização de determinados códigos linguísticos, etc.*” (Chaves, 2010:213) facilitam o seu acesso a um determinado estatuto. Para além disso, também há a necessidade dos candidatos demonstrarem possuir competências necessárias e de comprovarem que o seu perfil vai ao encontro do exigido para a função (Ceitil, 2006).

Neste sentido, os jovens diplomados com competências gerais e teóricas apropriadas ao longo da trajetória no ensino superior, ao acumularem competências

obtidas em situação laboral enriquecem o seu curriculum, arquitetando uma mais-valia para uma possível ameaça de confronto com a precariedade contratual em meio laboral.

As competências práticas podem ser adquiridas de diversas formas. Estas podem passar por protocolos e acordos entre empresas e escolas, programas de estágio durante ou após a formação na instituição do ensino superior, o trabalho voluntário e trabalhos remunerados ou não remunerados. Essas experiências enriquecem o indivíduo com um conjunto de conhecimentos teóricos e práticos. Estas são algumas das estratégias utilizadas para que estudantes e recém-diplomados possam “*acumular conhecimentos e (...) aperfeiçoar e desenvolver os conhecimentos especializados*” (Rebelo, 2003:18).

Trata-se de procedimentos que aproximam os candidatos às empresas o que torna mais fácil o contacto entre estes e os empregadores.

Em suma, os recém-licenciados na sua inserção profissional podem vir a confrontar-se com a precariedade objetiva. No entanto, a posse de capital económico, cultural, social e simbólico a que, neste caso, se vai adicionar o capital académico, são recursos transportados pelos diplomados em inserção profissional e que contribuem para atenuar possíveis confrontos com a “ameaça” de precariedade contratual em meio laboral.

Além disso, é fundamental ter em conta a importância dos aspetos remuneratórios. Os indivíduos anseiam pela conquista remuneratória através do trabalho, de forma a possibilitarem a sua independência económica, sendo a remuneração um fator importante para a empresa, para o trabalhador e para a sociedade. É importante para as empresas, uma vez que representa uma parte muito significativa dos seus custos, e que se espera que influencie o nível de desempenho dos empregados, que reflita nos resultados da produção total, bem como na capacidade de angariar e fixar à empresa os trabalhadores qualificados (Duarte 2006).

O trabalhador atribui-lhe importância por corresponder a um rendimento usufruído pelo valor atribuído pela empresa ao seu trabalho e pelo seu desempenho, bem como por ser através dele que sustenta o seu nível de vida.

Para melhor compreensão do objetivo e do conceito de remuneração, começamos pela definição de salário *que “é o montante em dinheiro ou em espécie, que o empregado recebe, de forma regular e periódica, como contrapartida do seu*

*trabalho*” (Camara, 2000:155). É a compensação do trabalho prestado. Esta condição implica a existência de uma relação de trabalho subordinado, diferente dos tipos de contrato em que os trabalhadores prestam um serviço sem serem empregados da empresa. Esta contrapartida pela prestação do trabalho, denominada de salário, comporta dois tipos: o salário fixo e o salário variável (Camara, 2011).

O salário fixo é constituído pelo salário base, um valor quantitativo fixo. O salário base é designado de remuneração, ao qual se adiciona um conjunto de subsídios regulares e periódicos em contrapartida da prestação do trabalho. Por sua vez, os subsídios podem ser de carácter genérico, como os complementos dos subsídios de doença e o subsídio de alimentação e de carácter específico que têm a ver com o regime em que é prestado o trabalho, como por exemplo o trabalho por turnos. Também está relacionado com a perigosidade de execução de determinadas tarefas ou com a sua penosidade. Em contrapartida da prestação do trabalho, as empresas atribuem aos seus empregados um pacote que agrega a remuneração e subsídios regulares e periódicos. A esse conjunto denomina-se de retribuição.

Dependendo da política da empresa, os trabalhadores podem ser remunerados de acordo com uma tabela salarial previamente definida. Para isso, agrupam-nos de acordo com as suas funções, para que as funções semelhantes correspondam salários idênticos, para concretização da equidade interna. Assim, no volume da remuneração que é atribuído ciclicamente pelas empresas aos seus colaboradores verifica-se uma grande variação que vai desde o salário mínimo nacional até aos altos salários atribuídos aos executivos de topo (Ceitil, 2006).

As empresas podem adotar um sistema de recompensas que pode ser hierarquizado ou igualitário. Num sistema de “recompensas hierarquizado”, a remuneração do trabalhador depende diretamente do lugar que ele ocupa na estrutura organizacional, à qual acrescem benefícios específicos em harmonia com o nível hierárquico do trabalhador. Estes benefícios específicos são desenvolvidos através de símbolos de estatuto, de diferenciação dos trabalhadores no seio da empresa. São efetivados pela atribuição ao trabalhador de gabinete próprio, de carro etc. Tradicionalmente, este sistema de recompensas está relacionado com a posição hierárquica que demarca o estatuto do empregado e a situação de poder dentro da empresa (Camara, 2000).

Em contrapartida, na política de sistema de recompensa hierarquizado a empresa pode implementar um “sistema igualitário,” onde a distinção das recompensas e símbolos de estatuto são adelgaçados. A progressão na carreira é feita à medida que o trabalhador vai adquirindo maior experiência e desenvolvendo maiores competências. Com este sistema, o trabalhador que demonstra maiores capacidades e competências ocupa uma posição de destaque na empresa e tem uma maior capacidade de decisão. Este tipo de posição é ajustado a empresas onde, pelo tipo de negócio, existe uma grande flexibilidade organizacional e onde é vital um grau de autonomia elevado dos trabalhadores, de forma a dispensar a constante supervisão por parte de um superior hierárquico (Camara, 2000).

O indivíduo a quem, após a sua contratação, se reconhecem competências-chave que contribuem com resultados desejáveis para o negócio são preferidos pelas empresas, que os procuram manter. No caso em que as empresas implementam um sistema de gestão por objetivos, para manterem esses empregados é comum praticarem o salário variável, a que também se dá o nome de incentivo ou bónus e que traduz *“o quantitativo que o trabalhador receberá, se conseguir atingir um conjunto de objetivos previamente fixados e quantificados”*(Camara, 2000:157).

Nos casos em que a empresa pretenda premiar o trabalhador pela sua longa permanência na mesma com bons resultados, é normal atribuir-lhe incentivos num determinado momento e progressivamente no decorrer dos anos. Este incentivo que tem como objetivo reter a *“pessoa-chave na Empresa denomina-se remuneração diferida”* (Camara, 2000:158).

O sistema de recompensa, para além de ter como objetivo premiar os trabalhadores que contribuem de uma forma excecional para o sucesso da empresa, pretende ainda estimular a motivação e a produtividade dos trabalhadores e que a sua implementação atraia e retenha talentos, ao mesmo tempo que desanima e penaliza os que se desviam desse objetivo.

Assim, podemos definir o sistema de recompensa como *“ o conjunto de instrumentos coerentes e alinhados com a estratégia da empresa, de natureza material e imaterial, que constituem a contrapartida da contribuição prestada pelo empregado aos resultados do negócio, através do seu desempenho profissional e se destinam a reforçar a sua motivação e produtividade”* (Camara, 2000:87).

Sendo os colaboradores um ativo com particular relevância para as empresas, em casos de recessão económica e que se verifique uma redução da atividade, se existir a necessidade de despedimentos é de ter em conta que os melhores colaboradores são considerados os mais importantes para a empresa. Espera-se, por isso, que as entidades empregadoras envidem esforços de forma a retê-los, para que estes continuem a colaborar no sentido do desenvolvimento e recuperação da mesma e não venham a dificultar este objetivo com a integração nos quadros da concorrência (Camara, 2000).

As empresas procuram atingir os seus objetivos a um custo mais baixo possível. Assim, é de realçar que, as empresas que assentam a sua competitividade na prática de salários baixos, a longo prazo correm o risco de perder os seus colaboradores, uma vez que estes se deslocam para outras empresas ou para outros países onde conseguem auferir salários mais elevados (Camara, 2000).

Segundo dados obtidos através de um estudo feito por Chaves (2010) com jovens juristas de origens sociais diferenciadas e com percursos sociais muito distintos, que se encontravam em situações também elas diferenciadas no universo profissional na profissão e no trabalho, *“independentemente dos restantes fatores a que conferem valor no trabalho remunerado, a obtenção de remuneração é o mais consensual (mesmo que os jovens não considerem que esta tem de ser forçosamente «elevada»)”* (Chaves, 2010:282). Para estes inquiridos, a obtenção de receita para garantir a sua subsistência ou cobrir as suas despesas básicas somente é possível através do trabalho remunerado. Este é proclamado como um dado inabalável e profundamente interiorizado, razão pela qual no final da sua formação os recém-licenciados procuram uma atividade remunerada com a qual possam alcançar autonomia económica e financeira face a família de origem (Chaves, 2010).

Com a democracia, a igualdade de oportunidades estendeu-se, no campo das aspirações, a todas as camadas sociais, possibilitando a frequência do ensino superior e criando expectativas de uma inserção profissional de sucesso para todos quantos conseguissem adquirir o diploma. Na realidade, esta abertura não implica a inserção profissional de todos os finalistas logo após a obtenção dos seus diplomas e, muito menos, a obtenção de um emprego dentro da área de formação, dificultando a inserção de muitos jovens licenciados. Com a intenção de minimizar estes efeitos, escolas e empresas formalizam protocolos para estágios profissionais de jovens em formação e



recém-licenciados. Estas estratégias contribuem para o desenvolvimento de potencialidades pessoais e profissionais e enriquecer os seus currículos, de modo a serem desejados pelas empresas.

Os agentes sociais estão integrados num determinado campo social e organizam planos relacionados com os seus diferentes tipos de capitais, com o objetivo de manterem ou melhorarem a sua posição social. O grau de empenhamento profissional de cada um, bem como a posse de capital económico, cultural, social e simbólico, adicionados ao capital académico, são recursos transportados pelos diplomados em inserção profissional e que podem contribuir para atenuar possíveis confrontos com a “ameaça” de desemprego ou de precariedade contratual e remuneratória em meio laboral.

Nesta parte I analisámos o conceito de flexibilidade, precariedade contratual e inserção profissional, recursos sociais e recursos académicos com vista a contribuir para um melhor entendimento da inter-relação existente entre os mesmos, de modo a suportar a discussão que apresentaremos dos dados obtidos na investigação empírica.

## **PARTE II - Relação entre os recursos sociais e académicos dos licenciados e a precariedade contratual e remuneratória no caso dos recém licenciados**

### **II. 1. Metodologia**

Nesta parte apresentam-se os aspetos empíricos do trabalho. Explica-se as opções metodológicas realizadas, faz-se a apresentação e discussão dos dados relativos à situação dos licenciados face à precariedade objetiva e remuneratória no trabalho e os recursos sociais e académicos de que dispõem.

Para o desenvolvimento desta investigação, tendo em conta o objetivo do nosso estudo, optámos pela utilização de uma abordagem quantitativa, por permitir utilizar um conjunto de análises estatísticas para determinar o padrão dos dados e o seu significado, possibilitando um conhecimento em extensão.

Este projeto visa dar resposta à questão de partida enunciada através dos seguintes objetivos: **1)** identificar a situação dos licenciados face à precariedade objetiva no trabalho; **2)** identificar os recursos sociais e académicos que os licenciados dispõem para fazerem face à precariedade objetiva no trabalho; **3)** analisar a relação existente entre os recursos sociais e académicos de que os licenciados dispõem com a forma como estes se confrontam com a “ameaça” de precariedade objetiva no trabalho. Para estudar esta relação será explorada a seguinte hipótese: os recursos sociais e académicos de que os licenciados dispõem influenciam significativamente a forma de os indivíduos se confrontam com a precariedade objetiva e remuneratória no trabalho.

A amostra foi selecionada de acordo com o método de amostragem aleatória simples de forma a garantir a representatividade estatística (com uma margem de erro máxima de 2,71% para um intervalo de confiança de 95%, considerando o universo global), é constituída por 1.004 indivíduos licenciados no ano letivo de 2004/2005 em duas das maiores instituições do ensino superior públicas portuguesas, a Universidade de Lisboa (597 indivíduos) e a Universidade Nova de Lisboa (407 indivíduos), o que corresponde a 23,4% do universo total (4.290 indivíduos). Os dados foram obtidos através da aplicação de um inquérito por questionário, no âmbito do estudo - Percursos de Inserção dos Licenciados: relações objetivas e subjetivas com o trabalho, de Chaves

et. al.,(2010). Os dados são referentes ao 1º ano, 3º ano e 5.º ano após a conclusão da licenciatura (anexo I). A análise estatística foi realizada com base no Software IBM SPSS V:19 e no teste do Qui-Quadrado correspondente ao cruzamento das variáveis em estudo.

Na realização deste estudo, foram tidas em conta todas as considerações éticas necessárias, em particular o consentimento informado aos participantes a quem foram comunicadas a finalidade deste estudo e garantido o anonimato dos mesmos.

No sentido do que temos vindo a dizer até ao momento e face aos objetivos do estudo, de seguida iremos caracterizar o processo de inserção profissional dos diplomados da UNL e da UL e, mais particularmente, identificar até que ponto os recursos sociais e académicos de que os licenciados são detentores se fazem repercutir na inserção na vida ativa, tendo em conta a precaridade contratual. Como já foi referido, analisaremos também a forma como os vários recursos transportados pelos diplomados nos seus processos de inserção profissional contribuem para atenuar a “ameaça” de precaridade remuneratória.

## **II. 2. Relação entre os recursos sociais e académicos de que os recém-licenciados dispõem e a forma como estes se confrontam com a “ameaça” de precariedade contratual e remuneratória.**

Na sequência do nosso trabalho de investigação, como já foi referido, foram recolhidos dados através de inquérito por questionário, no âmbito do estudo Percursos de inserção dos licenciados dos indivíduos que concluíram a licenciatura no ano letivo de 2004/2005 na Universidade de Lisboa e na Universidade Nova de Lisboa, pelo que neste capítulo apresentamos e discutimos os dados da situação dos licenciados face à precariedade objetiva no trabalho, relativamente às variáveis: situação contratual dos licenciados face à classe social do pai; relação entre o horário de trabalho e a classe social do pai; situação contratual dos licenciados face à classe social da mãe; relação entre o horário de trabalho e a classe social da mãe; situação contratual dos licenciados com a variável nível de instrução mais elevado que o pai concluiu; relação entre o horário de trabalho e o nível de instrução mais elevado que o pai concluiu; situação contratual dos licenciados com a variável nível de instrução mais elevado que a mãe concluiu; relação entre o horário de trabalho e o nível de instrução mais elevado que a mãe concluiu; situação contratual dos licenciados com a variável área científica de formação; relação entre o horário de trabalho, área científica de formação; situação contratual dos licenciados com a variável classificação final do curso; relação entre o horário de trabalho e a classificação final do curso.

Para chegarmos a um resultados mais aprofundado apresentamos e discutimos, também, os dados da situação remuneratória relativamente às variáveis: classe social do pai; classe social da mãe; nível de instrução mais elevado que o pai concluiu; nível de instrução mais elevado que a mãe concluiu; área científica de formação e a variável classificação final do curso.

Esta nossa análise partirá da leitura dos dados de que dispomos para o último período, ou seja, cinco anos após a conclusão da licenciatura e será sempre acompanhada pela apresentação do teste do Qui-Quadrado correspondente ao cruzamento das variáveis em questão, o qual nos permitirá reforçar a associação, ou a sua inexistência, entre essas mesmas variáveis.

Assim sendo, de acordo com esses objetivos apresentaremos, de seguida, a leitura de uma série de tabelas de contingência contendo dados relativos a um conjunto de variáveis que, quando cruzadas entre si, nos ajudam a trazer luz sobre a relação entre os recursos de que os licenciados são portadores e a situação contratual em que se encontram.

Como anteriormente já foi referido, a classe social e o nível de instrução dos pais são indicadores indiretos do capital económico, pelo que neste estudo começamos por analisar a relação existente entre a precaridade contratual dos jovens licenciados e o nível económico dos pais, tendo como indicador indireto o nível social e o nível de escolaridade dos pais.

## **II. 2.1 Situação contratual dos recém-licenciados por classe social do pai**

Da leitura do cruzamento destas variáveis, no que concerne ao 3.º período (5 anos após a conclusão do curso), um dos valores que podemos, desde logo, destacar, respeita à situação de desempregado. Assim, podemos verificar que este valor revela uma tendência decrescente no peso de cada classe de origem, consoante ascendemos na classe social do pai, ainda que não seja de forma totalmente linear, como de seguida explicitaremos. Com efeito, se do total de filhos de AA+OI, 4,1% se encontra perante uma situação de desemprego, já dos filhos de EDL apenas 1,2% são atingidos pela falta de emprego. De facto, observando a média total dos desempregados, que se situa nos 2,4%, os filhos de EDL situam-se claramente abaixo dessa mesma média, enquanto os de AA+OI a superam. Contudo, se atendermos aos desempregados provenientes das restantes classes sociais, verificamos que há uma inversão dessa tendência quando chegamos aos filhos de PTE, dos quais 2,8% se encontram desempregados, o que por si só interfere na assunção de comportamento relacional entre “classe social do pai” e “situação contratual”. Concomitantemente, se fizermos a leitura em linha, mantém-se exatamente a mesma tendência: se no grupo dos desempregados registamos uma queda consecutiva das percentagens da categoria AA+OI até TI+AI, passando de 30% para apenas 5% respetivamente, voltamos a observar uma subida nos filhos de PTE e EDL, se bem que mais acentuada nos primeiros do que nos segundos.

**Quadro 1- Situação contratual dos recém-licenciados por classe social do pai**

	SITUAÇÃO CONTRATUAL		Classe social do pai - Tipologia ACM							Total UL/UNL
			AA	OI	EE	AI	TI	PTE	EDL	
1º Período (1 ano após)	Empregados com contrato sem termo	N	1	32	32	2	5	39	51	162
		% Vert	14,3	27,6	24,4	18,2	17,9	21,5	26,7	24,4
		% Horz	0,6	19,8	19,8	1,2	3,1	24,1	31,5	100
	Empregados com outros tipo de contratos (todos com termo) ou sem contrato	N	5	66	88	8	21	124	124	436
		% Vert	71,4	56,9	67,2	72,7	75	68,5	64,9	65,6
		% Horz	1,1	15,1	20,2	1,8	4,8	28,4	28,4	100
	Desempregados	N	1	18	11	1	2	18	16	67
		% Vert	14,3	15,5	8,4	9,1	7,1	9,9	8,4	10,1
		% Horz	1,5	26,9	16,4	1,5	3	26,9	23,9	100
BASE			7	116	131	11	28	181	191	665
2º Período (3 anos após)	Empregados com contrato sem termo	N	3	56	48	5	16	69	90	287
		% Vert	37,5	41,8	32	35,7	42,1	30,9	36	35,1
		% Horz	1	19,5	16,7	1,7	5,6	24	31,4	100
	Empregados com outros tipo de contratos (todos com termo) ou sem contrato	N	5	72	99	7	21	146	152	502
		% Vert	62,5	53,7	66	50	55,3	65,5	60,8	61,4
		% Horz	1	14,3	19,7	1,4	4,2	29,1	30,3	100
	Desempregados	N	0	6	3	2	1	8	8	28
		% Vert	0	4,5	2	14,3	2,6	3,6	3,2	3,4
		% Horz	0	21,4	10,7	7,1	3,6	28,6	28,6	100
BASE			8	134	150	14	38	223	250	817
1º Período (1 ano após)	Empregados com contrato sem termo	N	1	32	32	2	5	39	51	162
3º Período (5 anos após)	Empregados com contrato sem termo	N	5	63	68	7	20	88	131	382
		% Vert	62,5	46	44,2	50	47,6	41,5	50,8	46,3
		% Horz	1,3	16,5	17,8	1,8	5,2	23	34,3	100
	Empregados com outros tipo de contratos (todos com termo) ou sem contrato	N	3	68	82	7	21	118	124	423
		% Vert	37,5	49,6	53,2	50	50	55,7	48,1	51,3
		% Horz	0,7	16,1	19,4	1,7	5	27,9	29,3	100
	Desempregados	N	0	6	4	0	1	6	3	20
		% Vert	0	4,4	2,6	0	2,4	2,8	1,2	2,4
		% Horz	0	30	20	0	5	30	15	100
BASE			8	137	154	14	42	212	258	825

Legenda - (EDL) Empresários, Dirigentes e Profissionais Liberais; (PTE) Profissionais Técnicos e de Enquadramento; (TI) Trabalhadores-Independentes; (TIpl) Trabalhadores Independentes Pluriactivos (TIPL); (AI) Agricultores Independentes; (AIpl) Agricultores Independentes Pluriactivos (AIPL); (EE) Empresários Executantes; (OI) Operários (O); (AA) Assalariados Agrícolas; (AEpl) Assalariados Executantes Pluriactivos (AEPL); (Nclass) Não Classificado.

3.º período (5 anos após)

Não existe relação com significado estatístico entre as variáveis.

(Qui2 = 0,465 >  $p = 0,05$ )

2.º período (3 anos após)

Não existe relação com significado estatístico entre as variáveis.

(Qui2 = 0,386 >  $p = 0,05$ )

1.º período (1 ano após)

Não existe relação com significado estatístico entre as variáveis.

(Qui2 = 0,381 >  $p = 0,05$ )

Fonte: Projeto Percursos Inserção Graduados UL/UNL

Na realidade, numa leitura principalmente efetuada pela variável “classe social do pai”, isto é, na vertical, a associação entre precariedade no emprego e ascendência social mostra-se-nos difusa e com pouco potencial de associação. Senão, vejamos: do total de filhos de AA+OI, a maior parte (49%) encontra-se vinculado com contrato a termo ou sem contrato, sucedendo o mesmo para as restantes categorias, à exceção dos filhos de EDL que, de facto, são os únicos a ser, maioritariamente, bafejados pela sorte de possuírem um contrato sem termo (50,8%), face aos 48,1% que se ficam pelo contrato a termo ou ausência de contrato. Ainda assim, esta diferença não se mostra tão significativa como se poderia inicialmente supor, caso houvesse uma relação de variáveis.

No mesmo sentido vai a leitura se tivermos em linha de conta as médias globais por situação contratual, registando-se uma intermitência de classe para classe, onde escalando na classe social não significa melhorar de forma proporcionalmente direta a sua situação contratual. Assim, comparando a média total dos diplomados que se encontram “empregados com contrato sem termo”, que é de 46,3%, com o número dos que se encontram nessa situação provenientes de cada uma das classes, é-nos possível verificar que, se os diplomados cujos progenitores são AA+OI se encontram ligeiramente acima desse valor, com 46,9%, já os filhos de EE ficam abaixo, com 44,2%. No entanto, verificamos nova subida nos filhos de TI+AI (48,2%), a que se segue uma nova inflexão nos filhos de PTE (41,5%) para, por fim, registarmos uma nova subida no valor no caso dos licenciados de pais EDL (50,8%).

Se, por outro lado, olharmos as percentagens relativas aos diplomados que se encontram “empregados com outros tipos de contratos (todos com termo) ou sem contrato”, novamente por cada uma das classes sociais de origem e também as fizemos

comparar com a média global dos que estão nessa situação contratual, notamos que a conclusão a que chegamos é a mesma, só que na ordem inversa. Isto é, se anteriormente começávamos a leitura com uma sobre representação de empregados com contrato sem termo no grupo dos diplomados cujos progenitores são AA+OI, desta feita começa-se com uma sub-representação, registrando-se a mesma tendência ziguezagueante ao progredirmos na classe social, onde as percentagens relativas à situação contratual por cada classe vão estando ora abaixo, ora acima da média global daqueles que têm outros tipos de contrato ou não têm contrato. Portanto, uma vez mais, a indicação é a de que não se verifica uma relação estatisticamente significativa entre a “classe social do pai” e a “situação contratual (5 anos após)”, sendo a precariedade no emprego independente das origens familiares.

O que acabamos de afirmar é corroborado pelo teste do Qui<sup>2</sup>. Neste caso os pressupostos do teste do Qui<sup>2</sup> estão cumpridos (não haver mais do que 20% das células com frequência esperada inferior a 5 e não existir nenhuma célula com valor esperado inferior a 1). No entanto, o valor da significância de 0,465 é superior ao valor de referência (0,05), indicando-nos que não podemos rejeitar a  $H_0$ , hipótese de independência das variáveis.

Se recuarmos aos momentos anteriores, um ano e três anos após a conclusão da licenciatura, os dados de que dispomos levam-nos à mesma conclusão, isto é, verifica-se a predominância do mesmo perfil no que toca à situação contratual, independentemente da classe social do pai. Assim, à semelhança do que se observa no último momento (5 anos após a conclusão) a maior parte dos filhos de cada uma das classes sociais encontra-se num trabalho com outros tipos de contrato ou ausência de contrato. Esta independência do tipo de vínculo laboral por classe de origem é consubstanciada pelo valor do teste do Qui<sup>2</sup>. Uma vez mais, da mesma forma que para o momento “5 anos após a conclusão da licenciatura”, nos dois primeiros momentos, apesar dos pressupostos estarem cumpridos (não haver mais do que 20% das células com frequência esperada inferior a 5 e não existir nenhuma célula com valor esperado inferior a 1) o valor da significância (0,381 para o primeiro momento e 0,386 para o segundo momento) é superior ao valor de referência (0,05) o que nos leva a não rejeitar a hipótese de independência das variáveis.



Sintetizando, o que há a ressaltar é a transição progressiva, de momento para momento, dos que se encontram empregados com outros tipos de contrato ou sem contrato, para uma situação de empregados com contrato sem termo, ou seja, parece que a estabilidade no emprego e a consequente fuga à precariedade, pelo menos no que ao tipo de vinculação laboral diz respeito, está mais dependente do tempo em que os licenciados se encontram em processo de inserção na vida ativa, do que da classe social. No entanto, através do conhecimento empírico é perceptível que os jovens com volume de capital económico reduzido procuram entrar na vida ativa mais rapidamente, logo após a conclusão da licenciatura, ao contrário dos jovens com capital económico mais avultado.

Estes resultados não confirmam o que evidencia a revisão da literatura que mostra que os jovens em que os seus progenitores possuem um volume de capital económico considerável podem financiar uma formação escolar mais longa, financiarem o próprio negócio, ou no caso de possuírem fatores de produção como empresas, estes jovens podem integrar os seus quadros. Logo, os jovens procuram integrar-se na vida ativa a partir de posições distintas, pelo facto de a totalidade do seu capital económico ser diferenciado. Os recursos adquiridos são transportados pelos jovens em inserção na vida ativa e requisitados para ultrapassar o confronto com a “ameaça” de precariedade nas suas diferentes formas (Chaves, 2010). Ainda que se note, nos filhos de pais EDL, que a consolidação do vínculo laboral é mais forte e mais rápida, dado que no último momento a percentagem dos que têm contrato sem termo chega a superar, se bem que por escassa margem, a dos que estão empregados com outros tipos de contrato ou sem contrato, sendo de todas as classes a única a consegui-lo.

## **II. 2.2 Horário de trabalho dos recém-licenciados por classe social do pai**

Não perdendo de vista a análise dos dados do cruzamento de variáveis anterior procederemos, agora, à leitura da “classe social do pai” por “horário de trabalho”, a qual nos permitirá aferir, novamente, da existência ou inexistência de associação entre os recursos, neste caso sociais, de que os diplomados dispõem e o atenuar da precariedade

contratual. Uma vez mais, partiremos do último momento (5 anos após a conclusão do curso) e a leitura será feita principalmente na vertical.

Assim sendo, observando a tabela respetiva, se começarmos a leitura pelos AA+OI deparamo-nos, desde logo, com a elevada percentagem dos que trabalham 34 horas ou mais, que se situa nos 85,2%, para registarmos um valor de 11,1% nos que trabalham entre 17 e 44 horas, e apenas 3,7% nos que têm um horário de trabalho até às 16 horas. Leitura semelhante àquela que fazemos se olharmos as restantes classes sociais. Na verdade, por todas as classes sociais os diplomados encontram-se em maior percentagem na situação de terem um horário de trabalho com 34 horas ou mais, ou seja, da mesma forma que em relação ao tipo de situação contratual, o facto dos diplomados estarem num emprego a tempo inteiro surge-nos em equilíbrio, não obstante a classe social do pai. Mesmo que atendamos à média global dos que têm um horário de trabalho de 34 horas ou mais, a qual se situa nos 84,3%, o posicionamento dos licenciados que têm esse horário por cada uma das classes sociais nunca sofre grandes oscilações, situando-se ligeiramente acima ou abaixo: se, como já vimos, os filhos de AA+OI a terem um horário de 34 horas ou mais é de 85,2%, situando-se um pouco acima da média global, já os filhos de EE e TI+AI ficam abaixo da média, com 80,6% e 80%, respetivamente. Nas classes seguintes, nos filhos de pai PTE e EDL, volta a registar-se um aumento, passando o valor a ser de 86,6% e 85,1% respetivamente. Apesar desta oscilação, as percentagens situam-se sempre próximas do valor médio global. O mesmo vale para o horário de trabalho entre 17 a 34 horas. Aliás, neste caso as semelhanças entre as classes, quer comparemos as percentagens entre si ou com a média global dos que têm esse horário, são de tal forma subtis que os valores não chegam a sofrer oscilações sequer de 1 ponto percentual, seja no sentido ascendente ou no descendente.

Já no caso do horário de trabalho até às 16 horas, que é sempre o que ocupa a menor parte dos diplomados de todas as classes sociais, parece poder observar-se uma tendência crescente consoante se progride em ascensão na classe. Se nos filhos de AA+OI se regista que apenas 3,7% têm aquele horário de trabalho, já nos filhos de EE esse valor sobe para 8,3% e nos de TI+AI chega aos 9,1%. No entanto, volta a observar-se um decréscimo nos filhos de PTE, com 3,1% e uma subida nos filhos de EDL, com 4,6%.

**Quadro 2 - Horário de trabalho dos recém-licenciados por classe social do pai**

			Classe social do pai - Tipologia ACM							Total UL/UNL
			AA	OI	EE	AI	TI	PTE	EDL	
Horário de trabalho (5 anos após)	Até 16 hs	N	0	5	12	2	3	6	11	39
		% Vert	0	3,9	8,3	14,3	7,3	3,1	4,6	5,1
		% Horz	0	12,8	30,8	5,1	7,7	15,4	28,2	100
	17 a 34 hs	N	1	14	16	2	4	20	25	82
		% Vert	14,3	10,9	11,1	14,3	9,8	10,3	10,4	10,7
		% Horz	1,2	17,1	19,5	2,4	4,9	24,4	30,5	100
	34 hs ou mais	N	6	109	116	10	34	168	205	648
		% Vert	85,7	85,2	80,6	71,4	82,9	86,6	85,1	84,3
		% Horz	0,9	16,8	17,9	1,5	5,2	25,9	31,6	100
BASE			7	128	144	14	41	194	241	769

3.º período (5 anos após)

Não existe relação com significado estatístico entre as variáveis.

(Qui2 = 0,484 > p = 0,05)

2.º período (3 anos após)

Não existe relação com significado estatístico entre as variáveis.

(Qui2 = 0,097 > p = 0,05)

1.º período (1 ano após)

Não existe relação com significado estatístico entre as variáveis.

(Qui2 = 0,112 > p = 0,05)

Fonte: Projeto Percursos Inserção Graduados UL/UNL

Seja qual for a leitura que façamos, o que se sublinha é a certeza de que a maior parte dos diplomados, corridos 5 anos da obtenção do respetivo curso, têm um horário de trabalho de 34 horas ou mais, ou seja, a tempo inteiro, e que esse facto não está mais evidenciado quando temos em linha de conta as classes sociais do pai mais modestas ou as mais favorecidas, o que é reforçado pelo teste do Qui<sup>2</sup>. Uma vez mais, a hipótese inicial é a de que o horário de trabalho (5 anos após) é independente da classe social do pai. Cumpridos os pressupostos do teste (não haver mais do que 20% das células com frequência esperada inferior a 5 e não existir nenhuma célula com valor esperado inferior a 1) e observado que o valor da significância de 0,484 é superior ao valor de referência (0,05), é-nos indicado que não podemos rejeitar a H<sub>0</sub> e, assim, as variáveis horário de trabalho (5 anos após) e classe social do pai são independentes.

Ainda neste capítulo da relação entre classe social do pai e horário de trabalho, a observação que fazemos dos dois primeiros momentos leva-nos a uma conclusão semelhante. Independentemente da classe a que nos reportemos, a maior parte dos diplomados encontra-se a cumprir um horário de trabalho de 34 horas ou mais e a menor parte a fazer um horário de até 16 horas. No entanto é de notar o seguinte: enquanto na passagem do momento um ano após a conclusão do curso para o momento três anos após a conclusão do curso se verifica uma diminuição generalizada dos que tinham um horário de trabalho até 16 horas e um aumento dos que tinham um horário de 34 horas ou mais, já na passagem do segundo para o terceiro momento observa-se o contrário. De forma geral, a percentagem dos que trabalhavam 34 horas ou mais diminui e a percentagem dos que trabalhavam até 16 horas sofre um ligeiro aumento que se pode verificar, inclusive, na média global: se a média global dos que trabalhavam até 16 horas era no primeiro momento de 7,7% e a dos que tinham um horário de 34 horas ou mais era de 81,3%, no segundo momento a percentagem dos primeiros baixa para 3,9% e a dos segundos sobe para 86,7%, denotando uma melhoria na situação profissional consoante a consolidação da sua posição no mercado de trabalho. No entanto, houve um recuo na passagem do segundo momento para o terceiro, onde se verifica o aumento da média global dos que têm um horário de trabalho até às 16 horas, situando-se agora nos 5,1%, e um decréscimo nos que têm um horário mais alargado e a tempo inteiro, correspondente às 34 horas ou mais, que se fica pelos 84,3%. O mesmo vale para o horário de trabalho intermédio que vai das 17 horas às 34 horas e que era, no global, de 11% no primeiro momento, descendo para 9,4% no segundo, mas voltando a subir para 10,7% no terceiro momento. Apesar de tudo, esta inversão não se afigura como estando relacionada com a proveniência relativa à classe social do pai, mas porventura com as circunstâncias conjunturais que acabam por afetar todos os diplomados independentemente de transportarem consigo maiores ou menores recursos sociais.

O teste do Qui<sup>2</sup> concorre para esta nossa afirmação. Da mesma forma que para o terceiro momento, também para o primeiro e o segundo os pressupostos do teste são cumpridos (não haver mais do que 20% das células com frequência esperada inferior a 5 e não existir nenhuma célula com valor esperado inferior a 1) e o valor da significância (0,112 e 0,097, respetivamente) é superior ao de referência (0,05), pelo que não rejeitamos a hipótese das variáveis serem independentes.

Sintetizando, o horário de trabalho não se nos apresenta dependente da classe social do pai e, à semelhança do que já havíamos apresentado com a leitura do cruzamento desta com a situação contratual, a verificar-se situações de precariedade no emprego, no que ao horário de trabalho concerne e, por conseguinte, no que respeita também ao nível remuneratório, elas são transversais.

## **II. 2.3 Situação contratual dos recém-licenciados por classe social da mãe**

Tendo em conta os dados que apresentámos até agora, verificamos que a precariedade no emprego não se revela tendencialmente associada a uma ou outra classe. Desta feita, essa independência será validada pela apresentação dos dados do cruzamento entre a situação contratual e a classe social da mãe utilizando, claro, a mesma tipologia que usámos para a classe social do pai e partindo do último momento, recuando aos anteriores, quando se justifique.

Assim, como veremos mais adiante, ainda que no caso do cruzamento agora em questão não se possa obter uma validação reforçada da independência das variáveis, os recursos sociais que os diplomados transportam da parte da mãe, vêm no mesmo sentido que aqueles da parte do pai. Olhando para os diplomados cuja mãe é AA+OI, a percentagem de desempregados é de 0%, valendo o mesmo para os filhos de TI+AI e EDL. No entanto, já os filhos de EE, se encontram no desemprego em 4% dos casos e os de PTE em 0,8%. São, em qualquer dos casos, valores baixos e que não nos indicam uma tendência para se estar nessa situação em função da classe, ainda que os filhos cujas mães são EE se encontrem nessa situação mais do que os de qualquer outra das classes, sendo os únicos que ficam acima da média global dos diplomados desempregados. Todos os outros estão abaixo dessa média.

**Quadro 3 - Situação contratual dos recém-licenciados por classe social da mãe**

			Classe social da mãe - Tipologia ACM							Total UL/UNL
			AA	OI	EE	AI	TI	PTE	EDL	
1º Período (1 ano após)	Empregados com contrato sem termo	N	0	4	50	1	7	42	19	123
		% Vert	0	13,8	22,9	33,3	20	21,8	26,8	22,4
		% Horz	0	3,3	40,7	0,8	5,7	34,1	15,4	100
	Empregados com outros tipo de contratos (todos com termo) ou sem contrato	N	0	22	142	2	25	131	50	372
		% Vert	0	75,9	65,1	66,7	71,4	67,9	70,4	67,8
		% Horz	0	5,9	38,2	0,5	6,7	35,2	13,4	100
	Desempregados	N	0	3	26	0	3	20	2	54
		% Vert	0	10,3	11,9	0	8,6	10,4	2,8	9,8
		% Horz	0	5,6	48,1	0	5,6	37	3,7	100
BASE			0	29	218	3	35	193	71	549
2º Período (3 anos após)	Empregados com contrato sem termo	N	1	10	86	2	15	92	35	241
		% Vert	100	30,3	32,3	40	34,1	38,3	43,2	36
		% Horz	0,4	4,1	35,7	0,8	6,2	38,2	14,5	100
	Empregados com outros tipo de contratos (todos com termo) ou sem contrato	N	0	23	165	3	28	145	42	406
		% Vert	0	69,7	62	60	63,6	60,4	51,9	60,6
		% Horz	0	5,7	40,6	0,7	6,9	35,7	10,3	100
	Desempregados	N	0	0	15	0	1	3	4	23
		% Vert	0	0	5,6	0	2,3	1,3	4,9	3,4
		% Horz	0	0	65,2	0	4,3	13	17,4	100
BASE			1	33	266	5	44	240	81	670
3º Período (5 anos após)	Empregados com contrato sem termo	N	1	14	122	2	13	122	46	320
		% Vert	100	42,4	44,5	66,7	29,5	49,4	52,3	46,4
		% Horz	0,3	4,4	38,1	0,6	4,1	38,1	14,4	100
	Empregados com outros tipo de contratos (todos com termo) ou sem contrato	N	0	19	141	1	31	123	42	357
		% Vert	0	57,6	51,5	33,3	70,5	49,8	47,7	51,7
		% Horz	0	5,3	39,5	0,3	8,7	34,5	11,8	100
	Desempregados	N	0	0	11	0	0	2	0	13
		% Vert	0	0	4	0	0	0,8	0	1,9
		% Horz	0	0	84,6	0	0	15,4	0	100
BASE			1	33	274	3	44	247	88	690

3.º período (5 anos após)

Existe relação com significado estatístico entre as variáveis.

(Qui2 = 0,023 < p = 0,05)

2.º período (3 anos após)

Não existe relação com significado estatístico entre as variáveis.

(Qui2 = 0,105 > p = 0,05)

1.º período (1 ano após)

Não existe relação com significado estatístico entre as variáveis.

(Qui2 = 0,534 > p = 0,05)

Fonte: Projeto Percursos Inserção Graduados UL/UNL

Mas se olharmos para as percentagens relativas aos contratados sem termo e para os contratados com outro tipo de contrato ou sem contrato, encontramos simetrias em face dos dados relativos à classe social do pai. Os diplomados, seja qual for a classe social da sua progenitora, estão na sua maioria empregados com outros tipos de contrato ou sem contrato destacando-se, contudo, os provenientes de duas classes. Em primeiro lugar, os filhos de mães EDL, igualmente aos filhos de pais EDL, estão maioritariamente empregados com contrato sem termo. Em segundo lugar, os diplomados cujas progenitoras são TI+AI tendem a estar de forma mais evidente do que os de qualquer outra classe na situação de contratado com outro tipo de contrato ou sem contrato (68,1%), do que na situação de contratado sem termo (apenas 31,9%). Uma das possibilidades para esta situação é que vai ao encontro do que defende Bourdieu (1980) pode ter a ver com o facto dos agentes sociais servirem-se da influência que possuem no campo social para organizarem estratégias relacionadas com os diferentes tipos de capitais, com o objetivo de manterem ou melhorarem a sua posição social. A maior parte dos progenitores que pertencem a uma classe social carecida de capital global têm pouca influência social, o que não lhes permite organizarem estratégias de maneira a melhorarem de uma forma muito significativa a sua posição social e a dos seus filhos.

Tanto no primeiro caso como no segundo existem as seguintes situações de sub e sobre-representação: há uma situação de sobre-representação de empregados com contrato sem termo no grupo dos diplomados cuja mãe é EDL, relativamente à média total de empregados com contrato sem termo, e uma sub-representação de empregados com outros tipos de contrato ou sem contrato, nesse mesmo grupo e em relação à média total; e há uma sub-representação de empregados com contrato sem termo no grupo dos filhos cuja mãe é TI+AI e uma sobre-representação de empregados com outros tipos de contrato ou sem contrato, isto sempre em relação às médias totais dos vários tipos de situação contratual. Parece, pois, que se observa que os filhos cuja progenitora é EDL têm alguma vantagem, corridos cinco anos após o término do curso, no sentido de

encontrarem um emprego com contrato sem termo. Observação semelhante se pode fazer com os diplomados cujas mães são PTE: neste caso, apesar do número daqueles que têm um contrato sem termo (49,4%) ser ligeiramente inferior aos que têm outro tipo de contrato ou não o têm de todo (49,8%), ambas as percentagens dizem respeito a uma situação de sobre-representação de empregados com contrato sem termo no grupo de filhos cuja mãe é PTE e sub-representação de empregados com outros tipos de contrato nesse mesmo grupo, quando comparadas às respetivas médias totais. De facto, estes valores só são superados no grupo de filhos de mães EDL, em ambos os tipos de situação contratual. Por isso mesmo, o pertencer ao topo da cadeia social parece oferecer alguma vantagem, isto é, os filhos cuja progenitora se encontra nos dois degraus mais altos da escada social (PTE e EDL) conseguem atingir posições contratuais um pouco mais vantajosas do que os outros, cinco anos após a conclusão do curso.

Todavia, o teste do Qui<sup>2</sup> nada nos pode informar acerca disso, visto que os pressupostos não estão assegurados (não haver mais do que 20% das células com frequência esperada inferior a 5 e não existir nenhuma célula com valor esperado inferior a 1). Assim, não temos condições para confiar no resultado obtido e não podemos proceder à devida análise.

Se recuarmos aos momentos um ano e três anos após a conclusão do curso, poderemos retirar conclusões análogas àquelas a que chegámos na leitura da tabela anterior e que cruzava a variável classe social do pai, observando que em ambos os períodos a maioria dos licenciados de cada classe social, independentemente da sua proveniência materna, tem um vínculo contratual considerado precário, sendo que essa situação se vai esbatendo com a passagem do primeiro para o segundo momento e do segundo para o terceiro, decrescendo a percentagem dos que estão empregados com outros tipos de contrato ou sem contrato e aumentando o número dos que têm emprego com contrato sem termo. No entanto, ressalvamos dois aspetos: no primeiro momento, há uma sub-representação de empregados com contrato sem termo no grupo dos diplomados cujas progenitoras são AA+OI, de 13,8%, em relação à média global dos diplomados que estão empregados com contrato sem termo, que é de 22,4% e uma sobre-representação de empregados com outros tipos de contrato ou sem contrato, que é de 75,9%, no que respeita à média global dos que estão nessa situação contratual que é



de 67,8%, evidenciando-se um grau de dificuldade inicial superior por parte deste grupo, em particular, em aceder logo a posições estáveis no mercado de trabalho quando concluem o curso ao passo que, no grupo dos filhos de EDL, a percentagem de diplomados empregados com contrato sem termo é de 26,8%; e no segundo momento deparamo-nos com a ligeira vantagem que os filhos de PTE e EDL parecem ter face aos demais e que já vimos na leitura relativa ao terceiro momento, observando-se que há uma sobre-representação de diplomados que estão empregados com contrato sem termo nestes grupos face à média global, e uma sub-representação de empregados com outros tipos de contrato ou sem contrato.

Contudo, o teste do Qui<sup>2</sup> não nos indica qualquer associação entre classe social da mãe e situação contratual. Os pressupostos do teste são assegurados (não haver mais do que 20% das células com frequência esperada inferior a 5 e não existir nenhuma célula com valor esperado inferior a 1) mas o valor da significância, em ambos os períodos, que é de 0,534 para o primeiro e 0,105 para o segundo, é superior ao valor de referência (0,05), pelo que não rejeitamos a hipótese de independência das variáveis.

Sintetizando, apesar de podermos observar alguma vantagem dos diplomados cujas progenitoras são das classes sociais PTE e EDL, sobretudo notória nos dois últimos momentos, nos nossos dados não há evidência estatística suficiente para considerarmos que a situação contratual esteja dependente da classe social da mãe, pelo contrário, elas são independentes na nossa amostra, indo de encontro ao que já tínhamos verificado pela leitura da tabela da classe social do pai pela situação contratual. Portanto, a precariedade no emprego vista pelo tipo de situação contratual não é exclusiva desta ou daquela classe social.

Estes resultados não coincidem com a revisão da literatura, apesar de se verificar uma vantagem dos indivíduos em que as suas progenitoras detêm um volume de capital cultural e/ou económico considerável e que segundo Bourdieu (1989), quanto maior for a totalidade do seu capital maior o poder simbólico que o indivíduo detém. E que cremos disporem de uma maior rede de contactos aos quais pode recorrer e se apoiarem para ultrapassar contrariedades.

## **II. 2.4 Horário de trabalho dos recém-licenciados por classe social da mãe**

A leitura de dados relativamente á relação entre o horário de trabalho e a classe social da mãe, que agora se apresenta, é em tudo semelhante à já efetuada para a classe social do pai por horário de trabalho. Com efeito, começando a análise pelo período mais recente, cinco anos após a conclusão do curso, verificamos que todas as classes sociais da mãe têm os seus filhos, maioritariamente, a trabalhar 34 horas ou mais salientando-se, ainda assim, que há uma sub-representação, no valor de 76,6%, de licenciados com horário de trabalho de 34 horas ou mais no grupo dos que são filhos de mães TI+AI (a maior sub-representação), face á média global de diplomados nesse intervalo horário, que é de 84,4%, existindo uma sobre-representação de diplomados com horário de entre 17 a 34 horas, no valor de 17% e também no grupo de TI+AI, enquanto a média global desse intervalo horário se situa nos 10,9%. Ao mesmo tempo, também há diferenças com algum significado entre os extremos das classes. Se dos filhos de AA+OI, 9,7% têm um horário de até 16 horas e 80% um horário de 34 horas ou mais, já dos filhos de PTE apenas 2,1% têm um horário de até 16 horas e 87,2% têm um horário de 34 horas ou mais. Algo semelhante se observa nos filhos de EDL, onde 4,7% têm um trabalho que lhes ocupa até 16 horas e 83,5% um que lhes ocupa 34 horas ou mais. No entanto, os diplomados destas duas últimas classes encontram-se com percentagens de 10,7% e 11,8% respetivamente, no que ao horário de trabalho das 17 a 34 horas diz respeito, para encontramos um valor menor no grupo dos AA+OI, de 9,7%. Portanto, mesmo que comparemos os valores de cada classe com a média global essa comparação resulta em divergências que não são muito significativas. E ainda que haja uma tendência para a maioria dos diplomados das classes de PTE e EDL se encontrarem na sua maioria com no horário de trabalho das 34 horas ou mais, a diferença relativamente às restantes classes não é muito saliente, o que nos leva a concluir que não haja associação entre a classe da mãe e o horário de trabalho.

**Quadro 4 - Horário de trabalho dos recém-licenciados por classe social da mãe**

			Classe social da mãe - Tipologia ACM						Total UL/UNL
			OI	EE	AI	TI	PTE	EDL	
Horário de trabalho (5 anos após)	Até 16 hs	N	3	15	1	2	5	4	30
		% Vert	9,7	6,1	33,3	4,5	2,1	4,7	4,7
		% Horz	10	50	3,3	6,7	16,7	13,3	100
	17 a 34 hs	N	3	24	0	8	25	10	70
		% Vert	9,7	9,8	0	18,2	10,7	11,8	10,9
		% Horz	4,3	34,3	0	11,4	35,7	14,3	100
	34 hs ou mais	N	25	207	2	34	204	71	543
		% Vert	80,6	84,1	66,7	77,3	87,2	83,5	84,4
		% Horz	4,6	38,1	0,4	6,3	37,6	13,1	100
BASE			31	246	3	44	234	85	643

3.º período (5 anos após)

Não existe relação com significado estatístico entre as variáveis.

(Qui<sup>2</sup> = 0,351 > p = 0,05)

2.º período (3 anos após)

Não existe relação com significado estatístico entre as variáveis.

(Qui<sup>2</sup> = 0,586 > p = 0,05)

1.º período (1 ano após)

Não existe relação com significado estatístico entre as variáveis.

(Qui<sup>2</sup> = 0,429 > p = 0,05)

Fonte: Projeto Percursos Inserção Graduados UL/UNL

Pelo teste do Qui<sup>2</sup> nada podemos aferir. Como os pressupostos não estão cumpridos (não haver mais do que 20% das células com frequência esperada inferior a 5 e não existir nenhuma célula com valor esperado inferior a 1), também não podemos confiar no resultado obtido, pelo que não nos é possível rejeitar ou não rejeitar a H<sub>0</sub>.

Se recuarmos e observarmos os dois primeiros momentos, as conclusões são, no essencial, as mesmas. No primeiro momento, da percentagem total de diplomados, 8% tem um horário de trabalho de até 16 horas, sendo que há uma sobre- representação de diplomados com este horário de trabalho, no grupo dos que são filhos de AA+OI, de 14,3%, grupo no qual a sobre-representação é maior, ao passo que dos filhos de EDL apenas 4,9% se encontram com esse horário de trabalho, sendo neste grupo que este intervalo horário está menos sub-representado. O mesmo no momento três anos após a

conclusão do curso, onde os filhos provenientes de agregados mais desfavorecidos, nomeadamente os descendentes de AA+OI, são os que têm a menor percentagem de diplomados a trabalhar a tempo completo (34 horas ou mais), com 80,6% e os que têm a maior percentagem a trabalhar com horário de até 16 horas 6,5%, ao invés dos que provêm de famílias de PTE e EDL, que são os que têm as percentagens mais altas a trabalhar com um horário de 34 horas ou mais, com 89,3% e 91,7% respetivamente, e os que têm as menores percentagens a trabalhar com um horário de até 16 horas, com 2,3% e 1,4% respetivamente. Todavia, as diferenças são de baixa importância e o que se faz notar é que em todos os momentos a maior parte dos filhos de todas as classes se encontra sempre a trabalhar a tempo inteiro, ou seja, 34 horas ou mais.

Contudo, salienta-se um aspeto que já anteriormente tínhamos mencionado e que se prende com a passagem dos momentos. Se do primeiro momento para o segundo, em todas as classes se verifica a diminuição de diplomados com horário de trabalho de até 16 horas e o aumento, generalizado, dos que têm um horário de 34 horas ou mais, isto é, uma melhoria na sua trajetória profissional, já na passagem do segundo momento para o terceiro, se verifica uma inversão nesse percurso, onde a percentagem dos diplomados, por cada classe, que tinham um horário de 34 horas ou mais sofre uma diminuição e a percentagem dos que tinham um horário de até 16 horas sofre um aumento. O que já era observável no cruzamento do horário de trabalho com a classe social do pai e que, pensamos por hipótese, se ficará a dever a questões de conjuntura económica e/ou social e, portanto, que não terão nada a ver com a pertença a determinada classe social. Ou seja, isto também demonstra que a precariedade no emprego é mais marcada por fatores de ordem económica e social, que abrangem todo o espectro classista, independentemente dos licenciados terem proveniências mais ou menos favorecidas.

Ainda no que aos dois primeiros momentos diz respeito, o teste do Qui<sup>2</sup> nada nos informa, uma vez que os pressupostos não estão cumpridos (não haver mais do que 20% das células com frequência esperada inferior a 5 e não existir nenhuma célula com valor esperado inferior a 1) e assim, não podemos analisar o resultado deste teste, não sendo possível a rejeição da  $H_0$  ou a sua não rejeição e por conseguinte, a verificação de independência (ou não) das variáveis.

Sintetizando, ainda que não possamos encontrar evidência estatística inequívoca de que as variáveis se encontrem associadas (ou não), cremos que o horário de trabalho

não é dependente da classe social da mãe salientando-se, contudo, a passagem do segundo para o terceiro momento que, introduzindo alterações na trajetória dos diplomados, ela acaba por ser transversal a todas as classes, afetando-as de forma equivalente.

## **II. 2.5 Situação contratual dos licenciados por nível de instrução mais elevado que o pai concluiu**

Na procura de respostas aos objetivos do nosso estudo, nesta fase do nosso trabalho, iremos analisar o cruzamento do nível de instrução mais elevado que o pai concluiu pela situação contratual decorridos 5 anos da conclusão do curso.

Assim, vemos que os filhos cujo pai não foi além do 1.º ciclo do ensino básico, se encontram, na sua maioria, numa situação em que o vínculo contratual é precário, ou seja, encontram-se empregados com outros tipos de contrato ou sem contrato com uma percentagem de 51,8%. Todavia, quando comparamos este resultado com a situação oposta, isto é, com os licenciados cujo pai tem o ensino superior, a diferença é irrisória, visto que neste grupo os diplomados também se distribuem, maioritariamente, pelo mesmo tipo de vínculo laboral, com uma percentagem extremamente próxima, que se situa nos 51,9%. Em ambos os casos os valores ficam-se pela média total dos diplomados nessa situação contratual. Mas voltando aos filhos em que o pai que não foi além do 1.º ciclo, é-nos dado a observar que neste grupo a percentagem dos que estão desempregados se situa nos 4,7%, valor mais alto de entre todos os grupos, o qual regista uma diminuição no grupo dos que têm o 2.º/3.º ciclo do ensino básico, onde o valor é de 1,8%, e nova diminuição no grupo seguinte, ou seja, no grupo onde o pai tem o secundário/pós-secundário, onde o valor é de somente 1,1 desempregados. Não obstante esta continuada queda, o valor observado no grupo dos que têm o ensino superior volta a subir, situando-se nos 2,2% e ultrapassando, inclusivamente, os dois grupos que o precedem. Ora, esta inflexão nos valores, na passagem do terceiro grupo para o quarto, o mais habilitado, vem manchar a tendência que se parecia afirmar até aí, de que os diplomados cujo pai tem maiores habilitações teriam menores probabilidades de cair numa situação de precariedade no emprego. Aliás, quando comparados com a média total dos desempregados (2,6%), o único grupo que tem uma sobre-representação

de desempregados é o dos menos habilitados, contudo, também observamos que há uma sub-representação de desempregados tanto no grupo dos que apenas têm o pai com o 2.º/3.º ciclo como nos grupos dos diplomados cujo pai têm o secundário e pós-secundário e o superior. A conclusão semelhante chegamos se tivermos em linha de conta os valores dos desempregados por nível de instrução do pai, ou seja, se observarmos os valores em linha, onde se verifica uma diminuição consecutiva dos desempregados até ao grupo dos que têm o secundário/pós-secundário, para haver novo aumento no grupo dos mais habilitados. Portanto, não cremos que o nível de instrução possa influir, pelo menos de forma muito significativa, na situação contratual dos licenciados, o que é confirmado se olharmos as percentagens relativas aos empregados com contrato sem termo por cada um dos grupos de habilitações do pai. Assim, vemos que, enquanto no grupo dos que têm o pai com até o 1.º ciclo a percentagem é de 43,5%, inferior à média global (46,1%), as percentagens seguintes oscilam, destacando-se a valor de 53,7% dos que têm o secundário e pós secundário, superior à média, e o valor de 45,9% dos que têm o superior, que se situa abaixo da média total.

**Quadro 5 - Situação contratual dos recém-licenciados por nível de instrução do pai**

			Nível de instrução mais elevado que o pai concluiu						Total UL/UNL
			Nenhum	Básico 1º Ciclo	Básico 2º Ciclo	Básico 3º Ciclo	Secundário e pós- secundário	Superior	
1º Período (1 ano após)	Empregados com contrato sem termo	N	7	56	11	18	39	41	172
		% Vert	46,7	29,5	28,2	19,8	24,2	19,5	24,4
		% Horz	4,1	32,6	6,4	10,5	22,7	23,8	100
	Empregados com outros tipo de contratos (todos com termo) ou sem contrato	N	8	107	21	66	107	152	461
		% Vert	53,3	56,3	53,8	72,5	66,5	72,4	65,3
		% Horz	1,7	23,2	4,6	14,3	23,2	33	100
	Desempregados	N	0	27	7	7	15	17	73
		% Vert	0	14,2	17,9	7,7	9,3	8,1	10,3
		% Horz	0	37	9,6	9,6	20,5	23,3	100
	BASE		15	190	39	91	161	210	706

**Quadro 5 - Situação contratual dos recém-licenciados por nível de instrução do pai (cont.)**

			Nível de instrução mais elevado que o pai concluiu						Total UL/UNL
			Nenhum	Básico 1º Ciclo	Básico 2º Ciclo	Básico 3º Ciclo	Secundário e pós- secundário	Superior	
2º Período (3 anos após)	Empregados com contrato sem termo	N	6	91	16	31	71	87	302
		% Vert	42,9	38,2	32	28,7	39,2	32,3	35,1
		% Horz	2	30,1	5,3	10,3	23,5	28,8	100
	Empregados com outros tipo de contratos (todos com termo) ou sem contrato	N	7	139	31	71	103	175	526
		% Vert	50	58,4	62	65,7	56,9	65,1	61,2
		% Horz	1,3	26,4	5,9	13,5	19,6	33,3	100
	Desempregados	N	1	8	3	6	7	7	32
		% Vert	7,1	3,4	6	5,6	3,9	2,6	3,7
		% Horz	3,1	25	9,4	18,8	21,9	21,9	100
BASE			14	238	50	108	181	269	860
3º Período (5 anos após)	Empregados com contrato sem termo	N	7	103	18	50	101	123	402
		% Vert	50	43,1	34,6	45	53,7	45,9	46,1
		% Horz	1,7	25,6	4,5	12,4	25,1	30,6	100
	Empregados com outros tipo de contratos (todos com termo) ou sem contrato	N	5	126	33	59	85	139	447
		% Vert	35,7	52,7	63,5	53,2	45,2	51,9	51,3
		% Horz	1,1	28,2	7,4	13,2	19	31,1	100
	Desempregados	N	2	10	1	2	2	6	23
		% Vert	14,3	4,2	1,9	1,8	1,1	2,2	2,6
		% Horz	8,7	43,5	4,3	8,7	8,7	26,1	100
BASE			14	239	52	111	188	268	872

3.º período (5 anos após)

Não existe relação com significado estatístico entre as variáveis.

(Qui2 = 0,057 > p = 0,05)

2.º período (3 anos após)

Não existe relação com significado estatístico entre as variáveis.

(Qui2 = 0,231 > p = 0,05)

1.º período (1 ano após)

Existe relação com significado estatístico entre as variáveis.

(Qui2 = 0,046 < p = 0,05)

Fonte: Projeto Percursos Inserção Graduados UL/UNL

Portanto, apesar de algumas oscilações, o que há a destacar é que, excetuando o caso dos diplomados cujo pai tem o secundário e pós-secundário, em todos os grupos habilitacionais a maior parte dos filhos está numa situação contratual precária, inclusive os que têm pai com habilitação superior, encontrando-se empregados com outros tipos de contrato ou sem contrato, sendo esta uma situação transversal a todos os restantes grupos.

Os licenciados em que os seus progenitores têm como habilitações o ensino secundário e pós secundário são os únicos a ter uma percentagem superior de licenciados a trabalhar sem termo no último momento. Na revisão da literatura não encontramos nenhum autor que avance com uma explicação para este acontecimento, mas segundo a nossa constatação empírica, uma das possibilidades para esta situação pode ter a ver com o facto de estes progenitores terem alguma influência em termos de capital global que lhes permite manterem ou melhorarem a posição dos seus filhos, o que não acontece com a maioria dos indivíduos que pertencem a classes sociais mais baixas. No que concerne aos licenciados oriundos da classe social mais elevada, a sua situação de precariedade pode ter a ver com a sua entrada mais tardia no mercado de trabalho, um privilégio para alguns afortunados que têm capital global que lhes permite não se preocuparem em conseguirem um vínculo contratual estável, pelo contrário, estes podem preferir manterem-se, segundo Duarte (2008), num trabalho precário, o que não lhes transmite insegurança. Podem trabalhar nesta situação e tirar vantagens dessa forma de contrato.

O teste do Qui<sup>2</sup> confirma a inexistência de associação entre as duas variáveis. Assegurados os pressupostos do teste (não haver mais do que 20% das células com frequência esperada inferior a 5 e não existir nenhuma célula com valor esperado inferior a 1), o valor da significância, que é de 0,057, é superior ao valor de referência, pelo que não rejeitamos a hipótese de independência das variáveis.

A leitura dos momentos anteriores revela a mesma tendência, ou seja, quer no período um ano após a conclusão do curso, quer no segundo, há uma prevalência para, por cada grupo de nível de instrução se observar a predominância para os filhos se encontrarem com outros tipos de contrato ou sem contrato, que não contratos sem termo. É necessário, no entanto, fazer duas observações. A primeira, e mais importante, concerne ao primeiro momento e diz respeito ao grupo dos licenciados cujos pais não



foram além do 1.º ciclo e ao grupo dos que têm formação superior. Enquanto os dois grupos intermédios se afiguram muito semelhantes, aqueles dois revelam características interessantes e, aparentemente contraditórias. Se, no caso do primeiro grupo, isto é, dos que provêm de classes sociais mais desprovidas de capital escolar, a percentagem dos que estão contratados sem termo é de 30,7%, sendo superior à média global (24,4%) e a percentagem dos que estão empregados com outros tipos de contrato ou sem contrato é de 56,1%, sendo inferior à média global (65,3%), já no extremo oposto a situação é precisamente a inversa. Com efeito, dos que têm o pai com o curso superior, apenas 19,5% estão empregados com contrato sem termo, estando os empregados com contrato sem termo sub-representados neste grupo face à média global, e 72,4% estão empregados com outros tipos de contrato ou sem contrato, estando esta situação contratual, aqui neste grupo, sobre-representada, relativamente à média global. Daqui é-nos sugerido que talvez haja alguma dependência entre variáveis, o que é confirmado pelo teste do Qui<sup>2</sup>, como veremos de seguida. Uma possível hipótese para esta situação é o facto dos diplomados, filhos de pai com até o 1.º ciclo do ensino básico, já se encontrarem em certo número no mercado de trabalho, fruto da falta de capital económico da família de origem, ao passo que com os filhos de pai com o superior se passaria o contrário, tendo os filhos a sorte de, até à saída da universidade, nunca terem trabalhado e começarem a trajetória profissional com algum atraso relativamente aos demais. Esse atraso é recuperado na passagem do primeiro para o segundo momento. A segunda observação diz respeito à forma como os diplomados de cada grupo se vão distribuindo ao longo dos vários momentos. Em todos os grupos se verifica uma melhoria na trajetória profissional, dada a perceber pela gradual diminuição dos que se encontram desempregados ou em situação contratual precária, e pelo consecutivo aumento percentual dos que têm um emprego com contrato sem termo. Excetuando aquele particularismo no primeiro período, parece evidente que o posicionamento no mercado de trabalho, relativamente à situação contratual, se faz independentemente da associação com o nível de instrução do pai.

No caso destes dois primeiros momentos, o teste do Qui<sup>2</sup> revela-se diferente. Estando os pressupostos do teste cumpridos nos dois casos, o valor da significância do cruzamento nível de instrução por situação contratual após um ano (0,046) é inferior ao valor de referência (0,05), o que nos indica que há evidência estatística de que as

variáveis são dependentes rejeitando-se a hipótese em teste, enquanto no cruzamento por situação contratual três anos após o valor da significância é de 0,231, portanto superior ao valor de referência (0,05). Neste caso não rejeitamos a  $H_0$ , logo, as variáveis são independentes.

Sintetizando, da leitura destes dados resultam duas notas principais. A primeira diz respeito ao terceiro momento, aquele que mais nos importa, e onde não é possível associar precariedade no emprego ao nível de instrução do pai, sendo essa uma circunstância que abrange todos os diplomados de forma globalmente transversal. A segunda refere-se ao curioso particularismo que encontramos no primeiro momento e à dependência entre variáveis, nesse período, entre a situação contratual e o nível de instrução do pai e ao facto de, apesar dessa nota, a tendência ser para haver uma generalização da situação contratual, independentemente do nível de instrução do progenitor.

## **II. 2.6 Horário de trabalho dos recém-licenciados por nível de instrução do pai**

Partindo de uma observação meramente visual desta tabela verificamos que, salvaguardando as especificidades de que daremos conta, a maior parte dos licenciados filhos de pai que concluiu cada um dos níveis de ensino se encontra, volvidos 5 anos da finalização do curso, empregado num trabalho com horário de 34 horas ou mais. A segunda maior percentagem, também de cada um dos níveis de ensino, encontra-se naqueles que trabalham de 17 a 34 horas e, por fim, a percentagem mais pequena consigna aos que apenas têm um horário de trabalho de até às 16 horas. Assim visto parece que, não obstante o nível de ensino do pai, a maioria dos licenciados está empregado num trabalho a tempo inteiro e que o capital cultural do pai não estabelece limites a esse facto. Mas uma leitura mais fina dá-nos informações importantes. Se por um lado há uma sobre representação dos licenciados que têm um horário de trabalho que não vai além das 16 horas no grupo dos filhos cujo pai não foi além do 1.º ciclo, de 6,8%, sendo a média total desse horário de trabalho de 5,1%, também é verdade que o horário de trabalho de 34 horas tem neste grupo uma sobre representação, que é de 84,4%, muito ténue apesar de tudo, sendo a média total de 84,2%. Se olharmos, agora, o

grupo dos diplomados cujo pai têm o 2.º/3.º ciclo, verificamos que se reduz a percentagem daqueles que só trabalham até 16 horas, que passa a ser de apenas 4% e já inferior à média global, o que é positivo. Contudo, a percentagem dos que está com um horário de trabalho de 34 horas ou mais é inferior à do grupo anterior, sendo 81,5% e inferior à média global e aumenta a dos que têm o horário das 17 a 34 horas, que era no grupo dos que têm o progenitor menos escolarizado de 8,9%, passando neste a ser de 14,6% e, portanto superior à média global (10,8%). Ou seja em relação a este horário de trabalho intermédio, passamos de uma sub-representação no grupo dos que têm pai com até o 1.º ciclo, para uma sobre representação no grupo dos que o seu progenitor tem o 2.º/3.º ciclo, o que não significa uma melhoria na precariedade no emprego. Aliás, se olharmos agora para o grupo dos diplomados cujo pai atingiu o secundário e pós-secundário verificamos, inclusive, que no tocante à percentagem dos que somente têm um horário de trabalho de até 16 horas, vemos que este horário está sobre representado neste grupo, com 8%. Já no horário intermédio a percentagem fica-se pela média, com 10,9%, e no horário a tempo inteiro observa-se que esta é inferior à média global e inferior à percentagem que se regista nos dois grupos anteriores. Por isso, ser filho de pai com secundário e pós-secundário não leva a melhoria no que ao horário de trabalho respeita. A diferença mais assinalável verifica-se junto do grupo dos diplomados com pai que têm o ensino superior. Na verdade, dos licenciados que trabalham até 16 horas e dos que trabalham de 17 a 34 horas, este é o único grupo que têm percentagens inferiores à média, com apenas 2% e 10,1%, respetivamente, e o que tem, consequentemente, a percentagem mais elevada de licenciados a trabalhar 34 horas ou mais, com 87,9%, portanto superior à média, que é de 84,2%.

**Quadro 6 –Horário de Trabalho dos recém-licenciados por Nível de instrução do pai**

			Nível de instrução mais elevado que o pai concluiu						Total UL/UNI
			Nenhum	Básico 1º Ciclo	Básico 2º Ciclo	Básico 3º Ciclo	Secundário e pós- secundário	Superior	
Horário de trabalho (5 anos após)	Até 16 hs	N	1	15	0	6	14	5	41
		% Vert	8,3	6,7	0	5,8	8	2	5,1
		% Horz	2,4	36,6	0	14,6	34,1	12,2	100
	17 a 34 hs	N	0	21	9	13	19	25	87
		% Vert	0	9,3	18,8	12,6	10,9	10,1	10,8
		% Horz	0	24,1	10,3	14,9	21,8	28,7	100
	34 hs ou mais	N	11	189	39	84	141	217	681
		% Vert	91,7	84	81,3	81,6	81	87,9	84,2
		% Horz	1,6	27,8	5,7	12,3	20,7	31,9	100
BASE			12	225	48	103	174	247	809

3.º período (5 anos após)

Existe relação com significado estatístico entre as variáveis.

(Qui2 = 0,045 < p = 0,05)

2.º período (3 anos após)

Não existe relação com significado estatístico entre as variáveis.

(Qui2 = 0,476 > p = 0,05)

1.º período (1 ano após)

Não existe relação com significado estatístico entre as variáveis.

(Qui2 = 0,240 > p = 0,05)

Fonte: Projeto Percursos Inserção Graduados UL/UNL

Portanto, parece haver alguma vantagem para os filhos cujo pai tem o ensino superior terem um horário de trabalho completo, face aos demais, podendo haver algum grau de associação entre variáveis. Na verdade, uma leitura do teste do Qui<sup>2</sup> informa-nos que de facto há uma relação de associação entre as duas variáveis. Com os pressupostos do teste cumpridos e com um valor de significância de 0,045 inferior ao valor de referência, de 0,05, podemos rejeitar a hipótese de independência das variáveis, ou seja as variáveis são dependentes.

No respeitante aos dois momentos anteriores (1 e 3 anos após), o que há a destacar é que, seja qual for o nível de instrução do progenitor, a tendência é para a maioria dos licenciados se encontrarem sempre com um horário de trabalho de 34 horas

ou mais, seguindo-se o tempo de trabalho das 17 a 34 horas e o de até 16 horas. Igualmente digno de nota são, novamente, as transições entre os momentos. Se do primeiro para o segundo há registo de uma melhoria no horário de trabalho, observada pela diminuição das percentagens relativas aos horários de trabalho de até 16 horas e de 17 a 34 horas e pelo aumento das percentagens do horário de trabalho de 34 horas ou mais, isto para todos os licenciados de todas as proveniências, já na passagem do segundo para o terceiro período há uma inversão desse sentido verificando-se, de modo geral, um aumento dos que trabalham em horário de até às 34 horas e uma diminuição dos que tinham um horário de 34 horas ou mais. Uma vez mais, pensamos que tal se ficará a dever a fatores de ordem externa, de conjuntura económica, e não relacionados com a proveniência de determinada família com mais ou menos capital escolar, visto que não observamos nenhum particular “amortecimento” a essas contingências.

O teste do Qui<sup>2</sup> informa-nos que não há associação entre variáveis nestes dois momentos. Os pressupostos estão assegurados, mas o valor da significância, tanto num caso, como noutro, é superior ao valor de referência, sendo 0,24 para um ano após e 0,476 para três anos após.

Sintetizando, apesar de haver associação entre o nível de instrução mais elevado do pai e o horário de trabalho 5 anos após a conclusão do curso, o que se regista é que o percurso de inserção profissional dos diplomados, no que diz respeito ao horário de trabalho, não está decisivamente condicionado pela ordem de grandeza do capital escolar do pai notando-se, contudo, uma tendência para os filhos de pai com ensino superior terem mais facilidade em conseguir um trabalho com horário de 34 horas ou mais, logo desde o início do seu percurso.

## **II. 2.7 Situação contratual dos licenciados por nível de instrução mais elevado que a mãe concluiu**

A leitura de dados que se apresenta agora é semelhante à já efetuada aquando do cruzamento da situação contratual pelo nível de instrução mais elevado do pai.

**Quadro 7 - Situação contratual dos recém-licenciados por nível de instrução mais elevado que a mãe concluiu**

			Nível de instrução mais elevado que a mãe concluiu						Total UL/UNL
			Nenhum	Básico 1º Ciclo	Básico 2º Ciclo	Básico 3º Ciclo	Secundário e pós- secundário	Superior	
1º Período (1 ano após)	Empregados com contrato sem termo	N	15	55	9	17	33	43	172
		% Vert	65,2	26,7	30	17,9	21,4	21,5	24,3
		% Horz	8,7	32	5,2	9,9	19,2	25	100
	Empregados com outros tipo de contratos (todos com termo) ou sem contrato	N	6	126	18	64	109	139	462
		% Vert	26,1	61,2	60	67,4	70,8	69,5	65,3
		% Horz	1,3	27,3	3,9	13,9	23,6	30,1	100
	Desempregados	N	2	25	3	14	12	18	74
		% Vert	8,7	12,1	10	14,7	7,8	9	10,5
		% Horz	2,7	33,8	4,1	18,9	16,2	24,3	100
BASE			23	206	30	95	154	200	708
2º Período (3 anos após)	Empregados com contrato sem termo	N	15	89	14	23	69	93	303
		% Vert	68,2	37,1	30,4	19,7	38,1	36	35,1
		% Horz	5	29,4	4,6	7,6	22,8	30,7	100
	Empregados com outros tipo de contratos (todos com termo) ou sem contrato	N	7	141	28	87	104	162	529
		% Vert	31,8	58,8	60,9	74,4	57,5	62,8	61,2
		% Horz	1,3	26,7	5,3	16,4	19,7	30,6	100
	Desempregados	N	0	10	4	7	8	3	32
		% Vert	0	4,2	8,7	6	4,4	1,2	3,7
		% Horz	0	31,3	12,5	21,9	25	9,4	100
BASE			22	240	46	117	181	258	864
3º Período (5 anos após)	Empregados com contrato sem termo	N	14	107	22	49	88	121	401
		% Vert	63,6	44,4	46,8	41,5	47,8	45,8	45,8
		% Horz	3,5	26,7	5,5	12,2	21,9	30,2	100
	Empregados com outros tipo de contratos (todos com termo) ou sem contrato	N	8	123	25	64	92	140	452
		% Vert	36,4	51	53,2	54,2	50	53	51,6
		% Horz	1,8	27,2	5,5	14,2	20,4	31	100
	Desempregados	N	0	11	0	5	4	3	23
		% Vert	0	4,6	0	4,2	2,2	1,1	2,6
		% Horz	0	47,8	0	21,7	17,4	13	100
BASE			22	241	47	118	184	264	876

3.º período (5 anos após)

Não existe relação com significado estatístico entre as variáveis.

(Qui2 = 0,437 > p = 0,05)

2.º período (3 anos após)

Existe relação com significado estatístico entre as variáveis.

(Qui2 = 0,001 <  $p$  = 0,05)

1.º período (1 ano após)

Não existe relação com significado estatístico entre as variáveis.

(Qui2 = 0,066 >  $p$  = 0,05)

Fonte: Projeto Percursos Inserção Graduados UL/UNL

Começando a nossa leitura pelo grupo dos filhos que provêm de agregados familiares onde a mãe não tem mais do que o 1.º ciclo do ensino básico, verificamos que a maior parte se encontra empregado com outro tipo de contrato ou sem contrato, logo numa situação de precariedade no emprego (como veremos, esta distribuição percentual regista-se desta forma para todas as proveniências), sendo de notar, igualmente, que os desempregados (4,2%) estão sobre representados neste grupo, em relação à média total de desempregados que é de 2,6%. Todavia, também é neste grupo que se observa um dos valores mais altos de empregados com contrato sem termo, que é de 46%, ainda que seja irrisoriamente superior à média global, que é 45,8%. A percentagem de diplomados com contrato precário ou sem contrato é de 49,8%, inferior à média global, que é de 51,6%. Se olharmos agora para os diplomados de mãe que não foi além do 2.º/3.º ciclo do básico, não nos é dada a mostrar grande diferença. Neste grupo a percentagem de desempregados (3%) baixa, estando ainda assim ligeiramente acima da média, mas ao invés aumenta a percentagem daqueles que estão em situação precária, que são agora 53,9%. Com efeito, os empregados com outros tipos de contrato ou sem contrato estão em sobre representação neste grupo, sendo aqui que há maior sobre representação. Assim, não há uma melhoria na situação contratual sendo filho de mãe com até o 1.º ciclo, ou com o 2.º/3.º ciclo. Mas se olharmos agora para o grupo seguinte, o dos filhos de mãe que têm o secundário e pós secundário, verificamos que a percentagem de desempregados é de apenas 2,2% e que a de contratados de outro tipo ou sem contrato é de 50%, estando ambos os valores abaixo das respetivas médias globais. Já o valor dos empregados com contrato sem termo é de 47,8%, percentagem que se situa acima da média total. Neste caso, é-nos sugerido que o ser filho de mãe com mais instrução beneficia, ligeiramente, o tipo de situação contratual. No entanto, os dados referentes aos diplomados cuja progenitora têm como nível de instrução o ensino superior, desdiz a afirmação anterior. Neste grupo, a percentagem de desempregados é a mais baixa de todas, no entanto, o valor de empregados com contrato sem termo é de 45,8%, ficando

rigorosamente na média, e o valor dos que tem outros tipos de contrato ou nem sequer tem contrato é de 53%, situando-se até acima da média total, que é de 51,6%, como já dissemos. Portanto, não cremos que haja associação entre transportar um capital escolar mais alto da parte da mãe e ter uma situação contratual mais vantajosa. Mesmo com as *nuances* que apresentamos, elas nunca representam afastamentos significativos em relação às médias globais. O teste do Qui<sup>2</sup> apoia esta nossa conclusão. Estando assegurados os pressupostos do teste, o valor da significância que observamos, que é de 0,437, é superior ao valor de referência (0,05) e portanto não rejeitamos a hipótese inicial, logo, as variáveis são independentes.

Recuando aos momentos anteriores, fazemos notar que os diplomados, transversalmente a todas as proveniências, vão sentindo uma progressiva melhoria na sua situação contratual, de momento para momento, sendo-nos dado a observar que a sua trajetória de inserção profissional é marcada por uma progressiva consolidação das suas posições no mercado de trabalho. Quer isto dizer que, seja qual for o nível de instrução da mãe, a tendência que se verifica é para haver uma diminuição do peso dos que estão em situação de precariedade (quer seja desempregados ou com situação contratual adversa), e um aumento dos que têm contratos sem termo. Esta é uma leitura que se faz tanto da passagem do primeiro para o segundo momento, como deste para o terceiro. Ainda assim é de realçar dois aspetos relativamente a cada um destes primeiros períodos. O primeiro vai para o momento um ano após a conclusão do curso, e diz respeito aos dois extremos da tabela, isto é, ao grupo proveniente de agregados onde a mãe é menos escolarizada e aos dois grupos dos diplomados de mãe mais escolarizada. Se no primeiro grupo verificamos que há uma percentagem de 30,6% de licenciados que está empregado com contrato sem termo, valor que está acima da média global de empregados sem termo (24,3%), já nos dois grupos onde a mãe é mais escolarizada vemos que esse valor não vai além dos 21,4%, onde a mãe tem o secundário e pós-secundário e se fica pelos 21,5%, onde a mãe concluiu o superior e, portanto, abaixo da média global. E ainda que a taxa de desempregados seja de 11,8% nos filhos de mãe menos escolarizada e de apenas 7,8% nos filhos de mãe com o segundo nível mais alto de instrução e de 9% nos filhos de mãe com o nível mais alto de instrução, não deixa de ser curioso registar esta aparente vantagem que os filhos de mãe menos instruída parecem ter no início da trajetória profissional. Contudo, como hipótese para este início



de vida ativa menos precário dos filhos de mãe menos escolarmente favorecida, podemos avançar o facto destes diplomados já estarem inseridos no mercado de trabalho ainda antes de iniciarem o curso, ou se terem empregado durante o curso, havendo neste grupo uma percentagem razoável de trabalhadores-estudantes que, por serem provenientes de famílias com menos recursos escolares acabam, ao mesmo tempo, por ser provenientes de agregados com menos capital económico, sendo forçados a conciliar o curso com o trabalho. Seja como for, uma análise do teste do Qui<sup>2</sup> não nos indica que haja associação entre variáveis. Os pressupostos são assegurados, mas o valor da significância, 0,066, é superior ao valor de referência, 0,05 e, assim, não rejeitamos a hipótese de independência das variáveis.

O segundo aspeto que salientamos respeita ao segundo momento. Aqui, apesar de se observar uma global redução nos níveis de precariedade a que, de resto, já fizemos menção, o grupo dos diplomados cuja mãe apenas tem o 2.º/3.º ciclo do ensino básico, surge-nos como o que mais dificuldades tem no seu percurso de inserção profissional. Com efeito, se no grupo dos diplomados cuja progenitora não foi além do 1.º ciclo do ensino básico observamos que são já 39,7% os que têm um contrato sem termo, valor que se situa acima da média global, que está nos 35,1% (ainda que seja de ter em conta a hipótese que levantámos anteriormente em relação às características deste grupo), e se verificamos que no grupo dos filhos de mãe com o secundário e pós-secundário o valor é de 38,1% e no grupo dos que têm a mãe com ensino superior o valor é 36%, já no grupo dos diplomados cuja mãe tem o 2.º/3.º ciclo essa percentagem é de apenas 22,7%, bem abaixo da média global. Aliás, se voltarmos a olhar para o primeiro momento, concluímos que da passagem para este segundo momento a sua situação contratual pouco melhorou uma vez que, se antes a percentagem de não precários era de 20,8%, agora, 3 anos após a conclusão do curso, verificamos que é neste grupo que a situação contratual menos progressos faz. Ou seja, dos empregados com contrato sem termo e que não se encontram numa situação contratual precária a única sub-representação é neste grupo que se verifica, havendo uma sobre-representação em todos os outros em relação, obviamente, à média global dos empregados com contrato sem termo. Pelo contrário, claro, é neste grupo que verificamos que a percentagem dos trabalhadores precários se encontra mais evidenciada. Assim, parece haver evidência estatística de que neste período, 3 anos após a conclusão do curso, existe associação entre o facto de se

pertencer a agregados onde a mãe tem determinado capital escolar e a situação contratual. Ainda que essas diferenças se esbatam no terceiro momento, o início de vida ativa dos filhos de mãe com o 2.º/3.º ciclo é o mais marcado pela precariedade. Esta conclusão é reforçada pelo teste do Qui<sup>2</sup> referente a este momento intermédio. Estando os pressupostos assegurados, vemos que o valor da significância, que é de 0,001, é inferior ao do valor de referência (0,05). Logo, rejeitamos a hipótese em teste de independência das variáveis, ou seja, as variáveis são dependentes.

Resumindo, apesar da tendência ser para todos os diplomados, independentemente do capital escolar da mãe, se situarem em situações contratuais predominantemente precárias, também é verdade que vai havendo uma melhoria dessa situação de momento para momento, ainda que nunca chegue a haver uma inversão de sentido em nenhum grupo e em nenhum período. Por outro lado, é igualmente verdadeiro que são notórias as dificuldades iniciais suplementares que os diplomados, cuja progenitora apenas tem o 2.º/3.º ciclo do ensino básico, sentem para conseguirem estabilidade contratual, aferida pela obtenção de um contrato sem termo.

## **II. 2.8 Horário de trabalho dos recém-licenciados por nível de instrução da mãe**

No quadro desta nossa investigação, verificamos que o horário de trabalho 5 anos após a conclusão do curso não parece estar associado ao nível de instrução mais elevado que a mãe concluiu. Na verdade, seja qual for o nível de escolaridade de que a mãe é detentora, a maior parte dos diplomados de cada um desses grupos está sempre com um horário de trabalho de 34 horas ou mais, para em segundo lugar se encontrarem com um horário de 17 a 34 horas e, por fim, com um horário de até 16 horas. Assim, se olharmos primeiramente para os diplomados filhos de mãe que não foi além do 1.º ciclo do ensino básico, observamos que 5,8% se encontra com um horário de até 16 horas, valor ligeiramente acima da média global, que é de 5,3%. Mas por outro lado, verificamos que 10,7% se encontram a trabalhar entre 17 a 34 horas, valor que está exatamente na média total dos que estão nessa situação e, que 83,5% se encontra a trabalhar 34 horas ou mais, percentagem que também está dentro da média total, que é de 84%. Se olharmos, por sua vez, para os diplomados cuja mãe tem o 2.º/3.º ciclo

verificamos que, 7,7% estão com um horário de até 16 horas, 10,3% com um horário de entre 17 a 34 horas e, a maioria, 81,9%, têm um horário de 34 horas ou mais. Ou seja, apesar de haver um aumento da percentagem dos que têm um horário de trabalho de somente até 16 horas, de haver uma ligeiríssima diminuição dos que trabalham entre 17 a 34 horas e dos que têm o horário de trabalho de 34 horas ou mais, os valores são muito próximos aos verificados no grupo anterior e em relação às médias totais dos vários horários de trabalho para merecerem ser mais relevados. Se olharmos, desta feita, para os dois grupos de proveniência materna mais escolarmente habilitada, as diferenças continuam a ser baixíssimas. No que concerne ao horário de trabalho mais curto os valores são de 5,4% para o grupo dos diplomados filhos de mães com o secundário e pós-secundário, e de 3,3% para o grupo dos diplomados filhos de mães que têm o superior, números, é certo, mais positivos que os até então observados, chegando a haver uma sub-representação deste intervalo horário no último grupo, cuja média total é de 5,3%. Mas se olharmos os valores dos diplomados que têm um horário de trabalho de entre 17 a 34 horas, ainda dentro destes dois grupos, vemos que há um decréscimo da percentagem no caso dos filhos de mãe com o secundário e pós-secundário, mas um aumento da percentagem no caso dos licenciados cuja mãe tem o superior, isto relativamente aos dois grupos anteriores, em que no caso deste último grupo este número chega a ser superior à média total dos que têm um horário de trabalho de 17 a 34 horas, que é de 10,7%. Olhando os valores dos que se encontram a trabalhar 34 horas ou mais, que é 85,1% para os filhos de mãe com o secundário e pós-secundário e 85% para os filhos de mãe com o superior, os valores situam-se ligeiramente acima da média total (84%) não representando uma diferença digna de significado estatístico. Assim, ainda que os números nos informem que a percentagem dos que só trabalham até 16 horas pese mais nos dois primeiros grupos e que a percentagem mais elevada dos que trabalham 34 horas ou mais é maior nos dois últimos grupos, não cremos que haja uma relação de dependência entre variáveis.

**Quadro 8 –Horário de Trabalho dos recém-licenciados por e Nível de instrução da mãe**

			Nível de instrução mais elevado que a mãe concluiu						Total UL/UNL
			Nenhum	Básico 1º Ciclo	Básico 2º Ciclo	Básico 3º Ciclo	Secundário e pós- secundário	Superior	
Horário de trabalho (5 anos após)	Até 16 hs	N	1	13	4	8	9	8	43
		% Vert	4,5	5,9	8,7	7,3	5,4	3,3	5,3
		% Horz	2,3	30,2	9,3	18,6	20,9	18,6	100
	17 a 34 hs	N	4	22	4	12	16	29	87
		% Vert	18,2	10	8,7	11	9,5	11,8	10,7
		% Horz	4,6	25,3	4,6	13,8	18,4	33,3	100
	34 hs ou mais	N	17	186	38	89	143	209	682
		% Vert	77,3	84,2	82,6	81,7	85,1	85	84
		% Horz	2,5	27,3	5,6	13	21	30,6	100
BASE			22	221	46	109	168	246	812

3.º período (5 anos após)

Não existe relação com significado estatístico entre as variáveis.

(Qui2 = 0,618 > p = 0,05)

2.º período (3 anos após)

Não existe relação com significado estatístico entre as variáveis.

(Qui2 = 0,448 > p = 0,05)

1.º período (1 ano após)

Não existe relação com significado estatístico entre as variáveis.

(Qui2 = 0,779 > p = 0,05)

Fonte: Projeto Percursos Inserção Graduados UL/UNL

O que é validado pelo teste do Qui². Os pressupostos do teste estão assegurados, mas o valor da significância, que é de 0,618, é superior ao valor de referência (0,05) e, deste modo, somo levados a não rejeitar a hipótese em teste, isto é, as variáveis são independentes.

Nos dois momentos anteriores também não nos parece haver lugar a associação entre variáveis, dado que o peso das percentagens dentro de cada grupo relativas a cada um dos tipos de horário de trabalho nunca sofre grandes variações em relação às médias totais, sendo no entanto de notar que, tanto num momento como noutro, os dois primeiros grupos são os que têm as maiores percentagens de diplomados com um

horário de trabalho de apenas até 16 horas e as menores a trabalhar 34 horas ou mais, acontecendo o inverso dentro dois últimos grupos.

O que mais uma vez se realça é a passagem entre momentos. Se do primeiro para o segundo há uma global diminuição, dentro de cada grupo, do peso dos que têm o horário de até 16 horas e de entre 17 a 34 horas, e um aumento dos que trabalham 34 horas ou mais, já na passagem do segundo para o terceiro observa-se um retrocesso, ou seja, há um aumento do peso dos que têm horários de trabalho de até 16 horas, e uma diminuição dos que trabalham 34 horas ou mais.

Nos respectivos testes do Qui<sup>2</sup> os pressupostos são assegurados. No que se refere ao primeiro momento, o valor da significância é de 0,779 e no caso do segundo momento de 0,448. Em ambos os casos este valor é superior ao valor de referência (0,05) e, deste modo, não rejeitamos a hipótese de independência das variáveis.

Em resumo, apesar dos nossos dados não evidenciarem uma associação entre o nível de instrução mais elevado que a mãe concluiu e o horário de trabalho, seja em que período for, parece haver uma ligeira vantagem nos diplomados provenientes de agregados familiares cuja progenitora tem o secundário e pós-secundário ou o superior para se encontrarem em maior número no horário de trabalho mais alargado.

## **II. 2.9 Situação contratual dos recém-licenciados por área de formação académica**

Nesta parte do nosso trabalho iremos apresentar os dados que possuímos relativos ao tipo de formação académica de que os diplomados em inserção profissional são detentores, procurando trazer à luz a relação que se estabelece entre a área de formação e a precariedade no emprego, aferida pela situação contratual em que os licenciados se encontram passados cinco anos do término da sua licenciatura.

Assim, logo numa primeira leitura geral da tabela, saltam-nos à vista grandes diferenças, sobretudo em relação a três áreas de formação que parecem votar os seus diplomados a situações completamente distintas uma da outra e que são as áreas da Educação (E) e do Direito (D), por um lado, e a área da Economia e Gestão (EG), por outro. É que, embora não identifiquemos que o pior destino no que à situação contratual

respeita, o de desempregado, esteja espetacularmente sobre representado ou sub-representados em nenhuma área de formação, o mesmo não se pode dizer relativamente aos que estão empregados com contrato sem termo ou empregados com outros tipos de contrato ou sem contrato e, portanto, ainda assim numa situação de precariedade no emprego.

Com efeito, ao olharmos para os diplomados das áreas de Educação e Direito, observamos que a esmagadora maioria se encontra empregada com contratos de outros tipos que não sem termo ou sem contrato, com 72,9% e 70,1% respetivamente, enquanto, por outro lado, o número dos empregados com contrato sem termo é de somente 26%, no primeiro caso e de 28,7%, no segundo. Verificamos então que, a situação contratual caracterizada pelo emprego com outros tipos de contrato ou sem contrato tem uma sobre-representação nas duas áreas de formação e que, ao invés, a situação de empregado com contrato sem termo tem uma sub-representação, também em ambas as áreas de formação. Isto sempre face às respetivas médias totais que são de 51,3% no primeiro caso e de 46% no segundo. Na posição completamente oposta encontram-se os licenciados em Economia e Gestão. Destes, 89,1% estão empregados com contrato sem termo e apenas 10,9% empregados em situação precária, sendo que a percentagem de desempregados é de 0%. Isto é, são os diplomados que mais têm sobre representação, em relação à média total de empregados com contrato sem termo, e os que mais têm sub-representação dos empregados com outros tipos de contrato ou sem contrato, também relativamente à respetiva média total. Quer isto dizer que, não obstante haver algum potencial explicativo para a precariedade no emprego atribuído aos recursos sociais da família de origem de que os diplomados são detentores, como já vimos, afigura-se-nos, desde já, como muito mais provável para se estar em situações de precariedade os recursos académicos dos próprios diplomados. Sendo certo, todavia, que a tendência geral é para a maioria dos diplomados se encontrarem empregados com outros tipos de contratos ou sem contrato. Mas esta discrepância de que acabámos de dar conta é bem representativa do tipo de destino a que uma determinada área de formação académica sentencia os seus graduados.

Porém, se estes casos são os que mais divergem entre si, outros há que se fazem aproximar mais de um lado ou de outro. Assim, se nos detivermos nas áreas das Artes e Humanidades (AH), na de Ciências da Vida (CV) e na de Ciências Físicas (CF), por um

lado, e na de Matemática, Estatística e Informática (MEI), Engenharia, Indústrias Transformadoras e Construção (EITC), por outro, observamos que também entre estas áreas de formação existe um profundo fosso quanto à situação contratual após cinco anos do fim do curso. Ainda que nenhuma tenha percentagens muito acentuadas de desempregados, é de notar, que de todas as áreas que acabámos de referir, a única que se situa com um valor abaixo da média total (2,7%) é a área de MEI, com 0%, sendo que as áreas de CV e de EITC são as que têm o valor mais alto de desempregados (6,3% e 6,1%, respetivamente), quer em relação à média total de desempregados, quer de entre todas as áreas, sobressaindo as áreas de E e de D. Mas o que se destaca são as percentagens de empregados com contrato sem termo e os empregados com outros tipos de contrato ou sem contrato. Se no caso dos diplomados provenientes de AH, CV e CF o número dos contratados sem termo se fica abaixo da média, que é 46%, sendo, por esta ordem, de 41,2%, 39,7% e de 40%, já nas áreas de MEI e de EITC esse valor ultrapassa claramente a média, sendo de 63,9% e de 65,3%, respetivamente. Se, pelo contrário, olharmos os valores referentes aos que se encontram empregados com outros tipos de contrato ou sem contrato, há uma inversão clara desses números. Assim, observamos que, nas áreas de AH, CV e CF as percentagens situam-se acima da média (51,3%), com 55,2%, 54% e 54,7%, respetivamente, enquanto na área de MEI esse valor é de 36,1% e na área de EITC de somente 28,6%, ambos claramente abaixo da média. Já as duas áreas restantes, Ciências Sociais e Jornalismo (CSJ) e Saúde (S) se ficam sensivelmente pelas médias registando, ainda assim, valores de empregados com contrato sem termo de 47,1% e de 50%, respetivamente, e de empregados com outros tipos de contrato ou sem contrato de 50% no caso de CSJ e de 49,1% de S. No primeiro caso acima da média e no segundo abaixo.

Parece, pois, poder afirmar-se que os diplomados das áreas de formação de EG, MEI e EITC são os que em melhor situação contratual se encontram, passados cinco anos da conclusão da licenciatura, ao passo que os de E, D, CV, CF e AH são os que à situação mais precária se viram votados, pelo que consideramos haver evidência estatística de que a situação contratual, após 5 anos, está dependente da área de formação académica e que, por isso mesmo, os diplomados de certas áreas estão mais protegidos da precariedade do que outros.

**Quadro 9- Situação contratual dos recém-licenciados por área científica de formação**

			ÁREA CIENTÍFICA DE FORMAÇÃO										Total UL/UNL
			EDU	AH	CSI	EG	Dto	CV	CF	MEI	EITC	Saúde	
1º Período (1 ano após)	Empregados com contrato sem termo	N	9	37	10	28	12	5	18	19	14	21	173
		% Vert	10,8	22,4	18,2	57,1	33,3	10,2	20,2	35,8	38,9	21	24,2
		% Horz	5,2	21,4	5,8	16,2	6,9	2,9	10,4	11	8,1	12,1	100
	Empregados com outros tipo de contratos (todos com termo) ou sem contrato	N	56	111	38	20	19	37	59	29	20	78	467
		% Vert	67,5	67,3	69,1	40,8	52,8	75,5	66,3	54,7	55,6	78	65,3
		% Horz	12	23,8	8,1	4,3	4,1	7,9	12,6	6,2	4,3	16,7	100
	Desempregados	N	18	17	7	1	5	7	12	5	2	1	75
		% Vert	21,7	10,3	12,7	2	13,9	14,3	13,5	9,4	5,6	1	10,5
		% Horz	24	22,7	9,3	1,3	6,7	9,3	16	6,7	2,7	1,3	100
BASE			83	165	55	49	36	49	89	53	36	100	715
2º Período (3 anos após)	Empregados com contrato sem termo	N	16	55	24	53	14	16	24	36	26	43	307
		% Vert	16,8	27,1	35,8	84,1	17,7	26,2	26,1	59	54,2	40,6	35,1
		% Horz	5,2	17,9	7,8	17,3	4,6	5,2	7,8	11,7	8,5	14	100
	Empregados com outros tipo de contratos (todos com termo) ou sem contrato	N	74	137	41	10	64	42	60	24	20	63	535
		% Vert	77,9	67,5	61,2	15,9	81	68,9	65,2	39,3	41,7	59,4	61,1
		% Horz	13,8	25,6	7,7	1,9	12	7,9	11,2	4,5	3,7	11,8	100
	Desempregados	N	5	11	2	0	1	3	8	1	2	0	33
		% Vert	5,3	5,4	3	0	1,3	4,9	8,7	1,6	4,2	0	3,8
		% Horz	15,2	33,3	6,1	0	3	9,1	24,2	3	6,1	0	100
BASE			95	203	67	63	79	61	92	61	48	106	875
3º Período (5 anos após)	Empregados com contrato sem termo	N	25	80	32	57	25	25	38	39	32	55	408
		% Vert	26	41,2	47,1	89,1	28,7	39,7	40	63,9	65,3	50	46
		% Horz	6,1	19,6	7,8	14	6,1	6,1	9,3	9,6	7,8	13,5	100
	Empregados com outros tipo de contratos (todos com termo) ou sem contrato	N	70	107	34	7	61	34	52	22	14	54	455
		% Vert	72,9	55,2	50	10,9	70,1	54	54,7	36,1	28,6	49,1	51,3
		% Horz	15,4	23,5	7,5	1,5	13,4	7,5	11,4	4,8	3,1	11,9	100
	Desempregados	N	1	7	2	0	1	4	5	0	3	1	24
		% Vert	1	3,6	2,9	0	1,1	6,3	5,3	0	6,1	0,9	2,7
		% Horz	4,2	29,2	8,3	0	4,2	16,7	20,8	0	12,5	4,2	100
BASE			96	194	68	64	87	63	95	61	49	110	887

Legenda: EDU – Educação; AH – Artes e humanidades; CSJ - Ciências Sociais e Jornalismo; E.G - Economia e Gestão; Dto – Direito; CV - Ciências da Vida; CF – Ciências Físicas; MEI – Matemática, Estatística e Informática; EITC - Engenharia, Indústrias transformadoras e construção;

### 3.º período (5 anos após)

O teste do Qui<sup>2</sup> nada nos pode informar sobre a associação entre as variáveis porque não são cumpridos os pressupostos e, por isso, não podemos confiar no valor da significância obtido.

### 2.º período (3 anos após)

O teste do Qui<sup>2</sup> nada nos pode informar sobre a associação entre as variáveis porque não são cumpridos os pressupostos e, por isso, não podemos confiar no valor da significância obtido.



1.º período (1 ano após)

O teste do Qui<sup>2</sup> nada nos pode informar sobre a associação entre as variáveis porque não são cumpridos os pressupostos e, por isso, não podemos confiar no valor da significância obtido.

Fonte: Projeto Percursos Inserção Graduados UL/UNL

Todavia, o teste do Qui<sup>2</sup> nada nos pode informar sobre a associação entre as variáveis, porque não são cumpridos os pressupostos e, por isso, não podemos confiar no valor da significância obtido.

No que respeita aos dois momentos anteriores, o que nos é dado a observar é que há uma tendência transversal a todas as áreas de formação para, de momento para momento, irem registando taxas de precariedade cada vez menores, ou seja, há um aumento progressivo das percentagens dos diplomados que têm um emprego com contrato sem termo e uma diminuição das taxas dos que estão empregados com outros tipos de contrato ou sem contrato, bem como uma diminuição dos desempregados. Ainda assim, destacamos, no primeiro momento, os alunos de E e os de EG, os primeiros pela negativa e os segundos pela positiva. Se é no grupo dos licenciados de E que se verifica a maior taxa de desempregados, de 21,7% (bem superior à média total de desempregados que é de 10,5%) e a segunda menor de empregados com contrato sem termo, de 10,8% (bem inferior à média total, que é de 24,2%), pelo contrário, no grupo dos diplomados de EG regista-se uma taxa de desempregados de apenas 2%, a segunda menor, e uma taxa de empregados com contrato sem termo de 57,1%, muito superior à média. Igual vantagem têm os diplomados provenientes de MEI e de EITC que também têm percentagens de desempregados inferiores à média total, no valor de 9,4% e 5,6%, respetivamente, e de empregados com contrato sem termo de 35,8% e 38,9%, respetivamente. Mas, enquanto nestas duas últimas áreas de formação os empregados com outros tipos de contrato ou sem contrato representam o peso maior, já em EG o peso maior é o dos empregados com contrato sem termo. Os diplomados da área do D também apresentam dados curiosos. Se neste primeiro momento têm médias de empregados com contrato sem termo de 33,3%, portanto superiores à média total, e taxas de empregados com outros tipos de contrato ou sem contrato inferiores à média, de 52,8% (a média total é de 65,3%), acabam por sofrer uma diminuição das percentagens dos contratados sem termo e um aumento significativo nos empregados com outros tipos de contrato ou sem contrato, na passagem para o segundo momento.

Quer isto dizer que, não obstante as maiores dificuldades que os diplomados de todas as áreas de formação tendem a sentir no início da sua trajetória profissional, é notório que, apenas um ano após a conclusão do curso, há áreas, nomeadamente a de EG, MEI e EITC, que contribuem decisivamente para a fuga à ameaça da precariedade no emprego, enquanto outras, sobretudo a de E, mas também a de CV e de CF tendem para o contrário.

Esta sugestão de associação entre área de formação e situação contratual é corroborada pelo teste do Qui<sup>2</sup>. O teste cumpre os pressupostos e o valor da significância, 0, é inferior ao valor de referência, 0,05, o que nos indica que devemos rejeitar a hipótese em teste. Logo, as variáveis são dependentes.

A leitura dos dados respeitantes ao segundo momento dá-nos informações análogas, isto é, as áreas de formação com as quais é mais fácil a fuga à precariedade são as de EG, MEI e EITC, e as que menos vantagem oferecem são as de E, CV e CF. No entanto, destacamos os diplomados da área do D. Se no momento anterior se posicionavam como a quarta área de formação onde havia mais empregados com contrato sem termo e uma das que tinha menos empregados com outros tipos de contrato ou sem contrato, verificámos que há uma inversão muito vincada dessa situação. Os empregados a contrato sem termo são apenas 17,7%, muito abaixo da média total que é de 35,1%, e os empregados com outros tipos de contrato ou sem contrato são 81%, valor muito acima da média total que é de 61,1%. Desta maneira, pensámos que, apesar das especificidades no que concerne aos diplomados de D, continua a haver evidência estatística de que há associação entre as variáveis.

Contudo, o teste do Qui<sup>2</sup> nada nos pode dizer sobre isso, dado que, não estando os pressupostos assegurados, não podemos confiar nos resultados obtidos.

Resumindo, os dados de que dispomos trazem à tona as grandes diferenças relativas à situação contratual que os diplomados das várias áreas de formação atingem seja em que momento for. Apesar do número relativo aos desempregados ser, cinco anos após a conclusão do curso, baixo na maioria das áreas, o mesmo não se pode dizer em relação aos empregados com contrato sem termo. Seja pela necessidade do mercado de trabalho em absorver mais algumas áreas que outras, seja pela relação que as diversas Faculdades têm com empregadores, sendo mais estreita nuns casos que

noutros, o certo é que há áreas de formação que, à partida, condicionam os seus diplomados a destinos que se opõem de forma evidente.

## **II. 2.10 Horário de trabalho dos recém-licenciados por área de formação académica**

Os dados de que dispomos relativos ao horário de trabalho por área de formação académica, revelam-nos que, a maior parte dos diplomados de todas as áreas de encontra no trabalho com horário de 34 horas ou mais. De facto, os empregados com um horário de trabalho de 34 horas ou mais têm sobre representações em todas as áreas, com exceção das de E e de AH. Assim, é nestas áreas que observamos que apenas 56,8% no caso de E e 73,7% no caso de AH têm horário de trabalho de 34 horas ou mais, percentagens inferiores à média total, que é de 83,9%. Por outro lado, verificamos que, é na área de S, D, EG, EITC e MEI que estão as percentagens mais elevadas (96,2%, 95,2%, 93,7%, 93% e 89,7%, respetivamente). Se em relação às três últimas áreas não há surpresa, no que toca aos de S e D não deixa de ser interessante notar que, como vimos anteriormente, apesar dos profissionais destas áreas não se encontrarem em situações vantajosas no que concerne à situação contratual, são dos que maior carga horária de trabalho têm. Mas, voltando aos diplomados de E e de AH, também é nestes dois grupos que observamos as maiores taxas de empregados com horário de trabalho de 17 a 34 horas. Se no caso do primeiro a percentagem é de 30,7% e no segundos de 17,9%, ambos os valores se situam acima da média total que é de 10,8%. Situação idêntica se verifica se nos detivermos no horário de trabalho até 16 horas. É nos diplomados destas duas áreas de formação académica que se observam as maiores taxas, com 12,5% e 8,4%, respetivamente, ambos os valores superiores à média total que se fica pelos 5,2%.

**Quadro 10 - Horário de Trabalho dos recém-licenciados por área científica de formação**

			ÁREA CIENTÍFICA DE FORMAÇÃO										TOTAL UL/ UNL
			EDU	AH	CSI	EG	Dto	CV	CF	MEI	EITC	Saúde	
Horário de trabalho (5 anos após)	Até 16 hs	N	11	15	2	2	3	1	3	0	3	3	43
		% Vert	12,5	8,4	3,2	3,2	3,6	1,9	3,5	0	7	2,8	5,2
		% Horz	25,6	34,9	4,7	4,7	7	2,3	7	0	7	7	100
	17 a 34 hs	N	27	32	6	2	1	7	7	6	0	1	89
		% Vert	30,7	17,9	9,7	3,2	1,2	13	8,2	10,3	0	0,9	10,8
		% Horz	30,3	36	6,7	2,2	1,1	7,9	7,9	6,7	0	1,1	100
	34 hs ou mais	N	50	132	54	59	80	46	75	52	40	102	690
		% Vert	56,8	73,7	87,1	93,7	95,2	85,2	88,2	89,7	93	96,2	83,9
		% Horz	7,2	19,1	7,8	8,6	11,6	6,7	10,9	7,5	5,8	14,8	100
BASE			88	179	62	63	84	54	85	58	43	106	822

Legenda: EDU – Educação; AH – Artes e humanidades; CSI - Ciências Sociais e Jornalismo; E.G - Economia e Gestão; Dto – Direito; CV - Ciências da Vida; CF – Ciências Físicas; MEI – Matemática, Estatística e Informática; EITC - Engenharia, Industrias transformadoras e construção;

3.º período (5 anos após)

O teste do Qui<sup>2</sup> nada nos pode informar sobre a associação entre as variáveis porque não são cumpridos os pressupostos e, por isso, não podemos confiar no valor da significância obtido.

2.º período (3 anos após)

O teste do Qui<sup>2</sup> nada nos pode informar sobre a associação entre as variáveis porque não são cumpridos os pressupostos e, por isso, não podemos confiar no valor da significância obtido.

1.º período (1 ano após)

O teste do Qui<sup>2</sup> nada nos pode informar sobre a associação entre as variáveis porque não são cumpridos os pressupostos e, por isso, não podemos confiar no valor da significância obtido.

Fonte: Projeto Percursos Inserção Graduados UL/UNL

Ou seja, se olharmos os extremos da tabela, os dados encaminham-nos no mesmo sentido dos dados do cruzamento de variáveis anterior. As áreas que tinham as maiores percentagens de diplomados com pior situação contratual são agora as que têm as maiores taxas de diplomados a trabalhar no horário que não vai além das 16 horas e no intervalo de tempo de 17 a 34 horas, caso dos diplomados provenientes de E e de AH. As áreas que tinham as percentagens maiores de diplomados mais bem colocados do ponto de vista da situação contratual, caso dos de EG, MEI e EITC, são agora das que têm as maiores percentagens de profissionais a trabalhar 34 horas ou mais. Ou seja,

uma vez mais, parece-nos haver evidência estatística de que a determinadas áreas estarão associados determinados horários de trabalho.

Todavia, o teste do Qui<sup>2</sup> nada nos pode informar acerca disso. Não estando cumpridos os pressupostos, não podemos prosseguir a análise, porque não temos condições para confiar nos resultados.

Em relação aos momentos anteriores os dados são no essencial os mesmos. No entanto destaca-se a tendência para haver uma generalizada queda nas taxas de empregados com horário de trabalho de até 16 horas e nos que trabalham entre 17 e 34 horas, e um aumento dos que trabalham mais de 34 horas, isto na passagem do primeiro para o segundo momento. E uma inversão, ou pelo menos uma estagnação, dessa tendência na passagem do segundo para o terceiro momento.

Em relação ao teste do Qui<sup>2</sup>, para nenhum dos primeiros momentos o teste têm os pressupostos assegurados, logo, não podemos confiar nos resultados obtidos e não precedemos à sua análise.

Sintetizando, parece-nos haver evidência estatística de que há uma associação entre a área de formação académica e o horário de trabalho dada as diferenças em relação às médias totais em todas os tipos de horário de trabalho, que os diplomados das áreas de Educação e Artes e Humanidades registam.

## **II. 2.11 Situação contratual dos recém-licenciados por classificação final de curso**

A apresentação de dados que agora se inicia, respeita às médias de conclusão do curso e à situação contratual em que os diplomados se encontram, volvidos 5 anos, relação amplamente discutida e que nos permite tirar algumas conclusões interessantes.

**Quadro 11 - Situação contratual dos recém-licenciados por classificação final do curso**

			Classificação final de curso										Total UL/UNL
			10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
1º Período (1 ano após)	Empregados com contrato sem termo	N	1	5	22	51	44	26	13	4	1	0	167
		% Vert	50	62,5	33,8	28	21,6	17	23,2	15,4	33,3	0	23,9
		% Horz	0,6	3	13,2	30,5	26,3	15,6	7,8	2,4	0,6	0	100
	Empregados com outros tipo de contratos (todos com termo) ou sem contrato	N	1	2	36	106	141	110	39	21	2	1	459
		% Vert	50	25	55,4	58,2	69,1	71,9	69,6	80,8	66,7	100	65,6
		% Horz	0,2	0,4	7,8	23,1	30,7	24	8,5	4,6	0,4	0,2	100
	Desempregados	N	0	1	7	25	19	17	4	1	0	0	74
		% Vert	0	12,5	10,8	13,7	9,3	11,1	7,1	3,8	0	0	10,6
		% Horz	0	1,4	9,5	33,8	25,7	23	5,4	1,4	0	0	100
BASE			2	8	65	182	204	153	56	26	3	1	700
2º Período (3 anos após)	Empregados com contrato sem termo	N	1	4	45	89	82	47	21	8	1	1	299
		% Vert	50	50	48,9	39,9	31,7	26,7	31,3	29,6	25	100	34,8
		% Horz	0,3	1,3	15,1	29,8	27,4	15,7	7	2,7	0,3	0,3	100
	Empregados com outros tipo de contratos (todos com termo) ou sem contrato	N	1	4	45	118	170	122	45	19	3	0	527
		% Vert	50	50	48,9	52,9	65,6	69,3	67,2	70,4	75	0	61,4
		% Horz	0,2	0,8	8,5	22,4	32,3	23,1	8,5	3,6	0,6	0	100
	Desempregados	N	0	0	2	16	7	7	1	0	0	0	33
		% Vert	0	0	2,2	7,2	2,7	4	1,5	0	0	0	3,8
		% Horz	0	0	6,1	48,5	21,2	21,2	3	0	0	0	100
BASE			2	8	92	223	259	176	67	27	4	1	859
3º Período (5 anos após)	Empregados com contrato sem termo	N	1	4	54	111	118	69	31	10	1	0	399
		% Vert	50	57,1	59,3	48,9	45,9	37,7	43,7	35,7	25	0	45,9
		% Horz	0,3	1	13,5	27,8	29,6	17,3	7,8	2,5	0,3	0	100
	Empregados com outros tipo de contratos (todos com termo) ou sem contrato	N	1	3	30	109	136	110	38	17	3	0	447
		% Vert	50	42,9	33	48	52,9	60,1	53,5	60,7	75	0	51,4
		% Horz	0,2	0,7	6,7	24,4	30,4	24,6	8,5	3,8	0,7	0	100
	Desempregados	N	0	0	7	7	3	4	2	1	0	0	24
		% Vert	0	0	7,7	3,1	1,2	2,2	2,8	3,6	0	0	2,8
		% Horz	0	0	29,2	29,2	12,5	16,7	8,3	4,2	0	0	100
BASE			2	7	91	227	257	183	71	28	4	0	870

3.º período (5 anos após)

Existe relação com significado estatístico entre as variáveis.

(Qui2 = 0,014 < p = 0,05)

2.º período (3 anos após)

Existe relação com significado estatístico entre as variáveis.

(Qui2 = 0,001 <  $p$  = 0,05)

1.º período (1 ano após)

Existe relação com significado estatístico entre as variáveis.

(Qui2 = 0,002 <  $p$  = 0,05)

Fonte: Projeto Percursos Inserção Graduados UL/UNL

Numa primeira visão global da tabela podemos, desde logo, estabelecer uma primeira grande separação de águas. Se nos grupos dos licenciados que concluíram os cursos com as notas mais baixas, isto é, 10-11 e 12-13, há uma prevalência de empregados com contrato sem termo (55,6% e 51,9%, respetivamente), já no grupo dos que obtiveram médias mais elevadas, 14-15 e 16 ou mais a maior parte está empregado com outros tipos de contrato ou sem contrato (55,9% e 56,3%, respetivamente). Ou seja, os empregados com contrato sem termo têm uma sobre representação nos dois primeiros grupos, e uma sub-representação nos dois últimos e os empregados com outros tipos de contrato ou sem contrato têm uma sub-representação nos primeiros grupos e uma sobre representação nos segundos grupos, isto sempre relativamente às médias totais. Parece, deste modo, poder dizer-se que uma nota média de curso mais alta não garante uma posição mais estável no acesso ao emprego, ainda que a taxa mais alta de desempregados se situe nos diplomados que tiveram média 12-13. No entanto, por outro lado, os diplomados que não foram além do 10-11 registam 0% de desemprego.

Significa isto que, embora o teste do Qui<sup>2</sup> nada nos possa informar acerca deste cruzamento, porque não estando assegurados os pressupostos não podemos confiar nos resultados obtidos, parece-nos seguro avançar com a hipótese de que há relação entre a classificação obtida no curso e a maior ou menor estabilidade contratual, passados cinco anos da conclusão da licenciatura.

Esta hipótese sai reforçada se olharmos para os momentos anteriores, onde os dados disponíveis nos dão a mesma informação. Se a tendência é para haver uma progressiva estabilização da situação contratual de todos os diplomados, com aumento das taxas de empregados com contrato sem termo e diminuição das taxas de empregados precários, na verdade os licenciados com as médias mais baixas surgem sempre mais bem colocados que os que obtiveram melhores resultados finais. Com

efeito, se atentarmos ao primeiro momento, no grupo dos que se ficaram pelo 10-11 são 60% os que têm um contrato sem termo e no grupo dos que concluíram com 12-13 esse valor é de 29,6%, valores acima da média total. Já no grupo de que obtiveram 14-15 essa percentagem desce para os 19,6% e no grupo dos que tiveram 16 ou mais fica-se pelos 20,9%, ambos os valores abaixo da média total. No segundo momento mantém-se a leitura. O grupo dos empregados sem termo tem uma sobre representação nos dois grupos cuja classificação foi mais baixa e uma sub-representação nos grupos com notas mais altas. E os empregados com outros tipos de contrato ou sem contrato têm uma sub-representação nos primeiros e uma sobre representação nos segundos.

O teste do Qui<sup>2</sup> reforça esta ideia de associação no primeiro momento: os pressupostos são assegurados e o valor da significância, que é de 0,002 é inferior ao valor de referência, que é de 0,05, indicando que se rejeita a hipótese testada de independência das variáveis. Por sua vez, relativamente ao segundo momento, o teste não cumpre os pressupostos e não podemos confiar no resultado obtido.

Em síntese, os dados que temos disponíveis indicam que há associação entre as variáveis, podendo-se afirmar que os alunos que obtiveram notas mais elevadas não têm situações contratuais mais estáveis no mercado de trabalho, ainda que haja tendência para que isso se vá atenuando com o passar do tempo, sucedendo o inverso com os que tiveram classificações mais baixas

Como possível explicação para estes resultados podemos avançar o facto dos alunos que tiveram notas mais baixas se encontrarem já inseridos no mercado de trabalho, ao passo que os que tiveram notas mais elevadas não estavam e, uma parte deles, poderá ter começado a sua trajetória profissional na universidade, ligados à investigação, situação que é marcada pela precariedade contratual. Isto é, os que tiveram notas mais baixas encontram-se numa situação contratual mais estável porque o seu percurso de inserção profissional é mais longo.



## **II. 2.12 Horário de trabalho dos recém-licenciados por classificação final de curso**

Terminaremos esta nossa apresentação dos dados empíricos da nossa investigação com a apresentação da leitura relativa ao cruzamento do horário de trabalho com a classificação final de curso.

Começando pelo período mais recente, 5 anos após, observamos que a maioria dos diplomados, independentemente da classificação obtida, têm um horário de trabalho de 34 horas ou mais. Assim, dos que terminaram com 10-11, vemos que 88,9% tem esse horário, percentagem que está acima da média total, que é de 83,7%, ao passo que 11,1% têm um horário de trabalho que só vai até 16 horas, número que também se situa acima da média total, que é de 5,2%. O grupo seguinte revela algumas diferenças, verificando-se, por ordem crescente do horário de trabalho, os valores de 4,8%, 9,2% e 86%, sendo de destacar este último que é superior à média. No grupo dos que obtiveram 14-15 observamos que a percentagem dos que trabalham 34 horas ou mais é de 80,6%, inferior à média, sendo as percentagens relativas aos dois outros tempos de trabalho inferiores à média total. No grupo dos que tiveram os melhores resultados as percentagens são de 4,3%, 5,4% e 90,2%, por ordem crescente de horário de trabalho. Ou seja, apesar destas oscilações, não cremos que haja alguma relação estatística entre as variáveis, dado os valores rondarem as médias, destacando-se, por ventura, os dois grupos dos extremos da tabela, que são os que têm maiores percentagens de diplomados a trabalhar 34 horas ou mais.

**Quadro 12 - Horário de Trabalho dos recém-licenciados por classificação final do curso**

			Classificação Final do Curso									Total UL/UNL
			10	11	12	13	14	15	16	17	18	
Horário de trabalho (5 anos após)	Até 16 hs	N	0	1	2	12	16	7	3	1	0	42
		% Vert	0	14,3	2,6	5,6	6,5	4,2	4,8	4	0	5,2
		% Horz	0	2,4	4,8	28,6	38,1	16,7	7,1	2,4	0	100
	17 a 34 hs	N	0	0	9	18	30	27	2	2	1	89
		% Vert	0	0	11,5	8,4	12,2	16,2	3,2	8	25	11
		% Horz	0	0	10,1	20,2	33,7	30,3	2,2	2,2	1,1	100
	34 hs ou mais	N	2	6	67	185	199	133	58	22	3	675
		% Vert	100	85,7	85,9	86	81,2	79,6	92,1	88	75	83,7
		% Horz	0,3	0,9	9,9	27,4	29,5	19,7	8,6	3,3	0,4	100
BASE			2	7	78	215	245	167	63	25	4	806

3.º período (5 anos após)

Não existe relação com significado estatístico entre as variáveis.

(Qui2 = 0,147 > p = 0,05)

2.º período (3 anos após)

Não existe relação com significado estatístico entre as variáveis.

(Qui2 = 0,072 > p = 0,05)

1.º período (1 ano após)

Não existe relação com significado estatístico entre as variáveis.

(Qui2 = 0,176 > p = 0,05)

Fonte: Projeto Percursos Inserção Graduados UL/UNL

Neste caso o teste do Qui<sup>2</sup> nada nos pode dizer, porque não estão assegurados os pressupostos e não podemos confiar nos resultados obtidos.

Se recuarmos aos momentos anteriores, observamos que a tendência é para todos os licenciados trabalharem 34 horas ou mais, destacando-se a passagem entre os momentos: do primeiro para o segundo há uma diminuição generalizada dos que trabalham até 34 horas e um aumento dos que trabalham 34 horas ou mais; e do segundo para o terceiro uma diminuição dos que trabalham 34 horas ou mais e um aumento dos que têm um horário de trabalho até 34 horas. Seja como for, não cremos haver evidência estatística que permita associar a classificação obtida ao horário de trabalho.

O teste do Qui<sup>2</sup> nada nos pode informar visto que, uma vez mais, os pressupostos não estão cumpridos e não podemos confiar no resultado obtido, seja no primeiro momento, seja no segundo.

Sintetizando, não cremos haver relação entre o horário de trabalho e a nota final do curso.

Concluimos que se não podemos atribuir, de forma inequívoca, os recursos sociais de que os licenciados dispõem, à fuga à precariedade no emprego (a precariedade parece generalizada, se bem que os diplomados da classe mais alta tenham alguma vantagem), já no que diz respeito aos recursos académicos a situação diverge. Sobretudo no que respeita à área de formação académica e classificação final de curso que, como vimos, influi marcadamente na situação contratual.

Apesar de não fazer parte das questões de partida do nosso estudo e como já foi dito anteriormente, procurámos obter uma informação mais aprofundada se percebermos como é que os vários recursos que os licenciados transportam na inserção para a vida ativa, também, poderão contribuir para atenuar a “ameaça” de precariedade remuneratória. Com este objetivo e a semelhança do que temos vindo a fazer apresentamos e discutimos os dados referentes a situação remuneratória comparativamente as variáveis: classe social do pai; classe social da mãe; nível de instrução mais elevado que o pai concluiu; nível de instrução mais elevado que a mãe concluiu; área científica de formação e a variável classificação final do curso.

## **II. 2.13 Rendimento mensal líquido dos recém-diplomados por classe social do pai**

A primeira e mais geral observação que podemos fazer em relação ao cruzamento das variáveis agora em causa, revela-nos que são os diplomados filhos de PTE e EDL que têm rendimentos mais elevados, com 1348,31€ e 1405,27€ respetivamente, valores que superam a média global. Já os filhos de pai OI+AA, EE e TI+AI ficam-se por níveis de rendimento que são inferiores à média global e, por conseguinte, inferiores aos níveis dos diplomados cujo pai é PTE e EDL. Ainda assim, das três classes sociais do pai mais baixas, é de notar que os filhos de OI+AA são os que

se aproximam mais da média global, não obstante serem também os provenientes de famílias mais humildes.

**Quadro 13 – Rendimento mensal líquido dos recém-diplomados por classe social do pai**

			Classe social do pai - Tipologia ACM					Total UNL
			OI+AA	EE	TI+AI	PTE	EDL	
Rendimento mensal líquido (5 anos após a licenciatura)	Menos de 310 Euros	Abs	2	1	0	1	3	7
		V %	1,4	0,7	0	0,5	1,2	0,9
		% Horz	28,6	14,3	0	14,3	42,9	100
	De 310 a menos de 600 Euros	Abs	5	7	3	8	9	32
		V %	3,6	4,6	5,5	3,8	3,5	3,9
		% Horz	15,6	21,9	9,4	25	28,1	100
	De 600 a menos de 900 Euros	Abs	25	27	11	23	20	106
		V %	17,9	17,6	20	10,9	7,8	13
		% Horz	23,6	25,5	10,4	21,7	18,9	100
	De 900 a menos de 1200 Euros	Abs	40	52	18	50	76	236
		V %	28,6	34	32,7	23,7	29,5	28,9
		% Horz	16,9	22	7,6	21,2	32,2	100
	De 1200 a menos de 1800 Euros	Abs	44	41	15	76	93	269
		V %	31,4	26,8	27,3	36	36	32,9
		% Horz	16,4	15,2	5,6	28,3	34,6	100
	De 1800 a menos de 2500 Euros	Abs	14	13	4	30	23	84
		V %	10	8,5	7,3	14,2	8,9	10,3
		% Horz	16,7	15,5	4,8	35,7	27,4	100
	De 2500 a menos de 3000 Euros	Abs	3	2	0	5	9	19
		V %	2,1	1,3	0	2,4	3,5	2,3
		% Horz	15,8	10,5	0	26,3	47,4	100
	3000 ou mais Euros	Abs	3	2	1	3	11	20
		V %	2,1	1,3	1,8	1,4	4,3	2,4
		% Horz	15	10	5	15	55	100
	Ns/Nr	Abs	4	8	3	15	14	44
		V %	2,9	5,2	5,5	7,1	5,4	5,4
		% Horz	9,1	18,2	6,8	34,1	31,8	100
BASE			140	153	55	211	258	817
Média			1252,26	1189,3	1183,52	1348,31	1405,27	1308,48
Desvio			577,03	535,14	708,2	571,61	779,22	652,74

3.º período (5 anos após)

Não existe relação com significado estatístico entre as variáveis.

(Qui2 = 0,171 > p = 0,05)

2.º período (3 anos após)

Não existe relação com significado estatístico entre as variáveis.

(Qui2 = 0,059 > p = 0,05)

1.º período (1 ano após)

Não existe relação com significado estatístico entre as variáveis.

(Qui2 = 0,069 > p = 0,05)

Fonte: Projeto Percursos Inserção Graduados UL/UNL

Mas, olhando agora com mais pormenor para cada um dos intervalos de rendimento mensal líquido, vemos que a maior parte dos licenciados se encontra numa posição remuneratória intermédia, independentemente da classe social do pai, isto é, a maior parte dos diplomados situa-se nos intervalos que vão “de 900 a menos de 1200 Euros” e “de 1200 a menos de 1800 Euros”. No entanto, destacamos que o primeiro intervalo, (“900 a menos de 1200 Euros”) tem uma sobre-representação em EE, TI+AI e EDL com 34%, 32,7% e 29,5%, respetivamente, sendo que é nas duas primeiras classes que ela é mais evidente, enquanto o intervalo “de 1200 a menos de a 1800 Euros” tem uma sobre-representação em PTE e EDL, com 36% em ambos os casos. Isto sempre em comparação com a média global que é, no primeiro intervalo aqui referido de 28,9% e no segundo de 32,9%. Se olharmos os três primeiros intervalos que vão “de menos de 310 Euros” a “600 a menos de 900 Euros”, verificamos que há uma tendência para esses intervalos terem sobre-representações em relação às médias globais nas três primeiras classes, ao passo que, nos três intervalos mais elevados se observa o contrário, isto é, estes intervalos têm sobre-representações generalizadas nos diplomados cuja classe social do pai é PTE ou EDL. Ou seja, parece haver uma tendência para, de acordo com o facto de se ser filho de pai OI+AA, EE, ou TI+AI se ter rendimentos mensais líquidos mais baixos. Ao passo que ser filho de PTE ou EDL revela o contrário. Todavia, cremos ser importante fazer uma ressalva e que é a seguinte: do intervalo que se inicia nos 900 Euros até ao intervalo dos que ganham 3000 Euros ou mais o grupo dos licenciados cujo pai é OI+AA é o mais privilegiado logo a seguir aos grupos dos filhos de PTE e EDL. Na verdade, em nenhum dos intervalos que aqui referimos há uma sobre-representação de filhos de OI+AI, mas também é certo que os rendimentos rondam muito proximamente as respectivas médias globais. Poderemos avançar como explicação o facto destes alunos, por serem dos mais desfavorecidos economicamente, já se encontravam no mercado de trabalho antes do fim da licenciatura ou até mesmo antes do seu início. Desse modo a licenciatura terá servido como mola impulsionadora

das carreiras profissionais, sendo-lhes possível atingir cargos mais elevados nas profissões que já tinham.

Assim sendo, apesar de não considerarmos haver nenhum grupo com clara vantagem face aos demais, isto é, não haver uma clara sugestão de dependência de variáveis, parece observar-se uma tendência para os diplomados filhos de pai PTE e EDL terem maiores probabilidades de atingirem rendimentos mensais líquidos mais elevados do que os outros.

A análise do Qui<sup>2</sup> nada nos pode informar acerca dessa relação, visto não estarem assegurados os pressupostos e não podermos confiar nos resultados obtidos no teste.

Se olharmos para os dois primeiros momentos, observamos uma situação idêntica. Destaca-se o gradual aumento médio do rendimento em todos os grupos, sendo que nos surgem como mais favorecidos os filhos de pai PTE e EDL que um ano após a conclusão do curso têm uma média de rendimento mensal de 1043,16€ e 1034,02€, respetivamente, que está acima da média global que é de 960,61€. O mesmo para o segundo momento, onde também as médias salariais mensais têm uma sobre-representação face à média global, que se situa nos 1154,86€, apenas nos filhos de PTE e EDL cujos rendimentos são, por esta ordem, de 1212,78€ e 1244,38€.

No caso destes dois momentos o teste do Qui<sup>2</sup> também nada nos pode informar, dado que os pressupostos não são cumpridos e não podemos confiar no resultado obtido.

Em síntese, destacamos o gradual aumento médio do rendimento de momento para momento, independentemente da classe social do pai, com vantagem para os filhos de pai cuja classe social é mais favorecida (PTE e EDL), que nos três momentos são os que têm médias mais altas, quando comparadas com as médias globais de cada um desses períodos. Ainda assim, não nos é possível afirmar ou negar que exista uma relação de dependência entre variável “rendimento mensal líquido” e “classe social do pai”.

## II. 2.14 Rendimento mensal líquido dos recém-diplomados por nível de instrução mais elevado que o pai concluiu

Do mesmo modo que para o cruzamento anterior, começamos por salientar as médias de rendimento mensal líquido totais por cada nível de instrução que o pai atingiu, comparando-a com a média global. Apesar de não verificarmos nenhuma grande diferença em relação à média global em nenhum dos grupos de nível de instrução, é de salientar que os diplomados cujo pai tem o ensino superior são os únicos a superar a média global, que é de 1305,46€, com 1397,44€. Pelo contrário, os filhos de pai que não foi além do 2.º/3.º ciclo do ensino básico surgem como os menos afortunados, com apenas 1223,84€ de rendimento mensal líquido, bem abaixo do rendimento dos filhos de pai com o superior, cuja diferença é de cerca de menos 170€ mensais e, por conseguinte, também abaixo da média global. Já os licenciados cujo pai não foi além do 1.º ciclo do básico ficam-se pelos 1266,63€, ao passo que aqueles cujo progenitor tem o secundário e pós secundário tem uma média de 1287,71€. Em qualquer um destes dois casos o afastamento em relação à média global não é muito significativo, mas se compararmos esses valores com o rendimento dos filhos de pai com o superior observamos que há uma diferença já substancial, que chega a ser superior a 100€, caso dos filhos de pai que apenas tem, no máximo, o 1.º ciclo do ensino básico. Parece, portanto, que ser filho de pai cujo nível de ensino é o superior, confere vantagem no que ao rendimento mensal líquido respeita.

**Quadro 14 – Rendimento mensal líquido dos recém-diplomados por nível de instrução mais elevado que o pai concluiu**

			Nível de instrução mais elevado que o pai concluiu				Total UNL
			Até Básico 1º Ciclo	Básico 2º/3º Ciclo	Secundário e pós-secundário	Superior	
Rendimento mensal líquido (5 anos após a licenciatura)	Menos de 310 Euros	Abs	2	4	1	0	7
		V %	0,8	2,5	0,5	0	0,8
		% Horz	28,6	57,1	14,3	0	100
	De 310 a menos de 600 Euros	Abs	10	10	9	9	38
		V %	4,1	6,1	4,8	3,3	4,4
		% Horz	26,3	26,3	23,7	23,7	100
	De 600 a menos de 900 Euros	Abs	42	18	21	28	109
		V %	17,4	11	11,2	10,3	12,6
		% Horz	38,5	16,5	19,3	25,7	100

**Quadro 14 – Rendimento mensal líquido dos recém-diplomados por nível de instrução mais elevado que o pai concluiu (cont.)**

			Nível de instrução mais elevado que o pai concluiu				Total UNL
			Até Básico 1º Ciclo	Básico 2º/3º Ciclo	Secundário e pós-secundário	Superior	
Rendimento mensal líquido (5 anos após a licenciatura)	De 900 a menos de 1200 Euros	Abs	81	53	51	59	244
		V %	33,5	32,5	27,3	21,8	28,3
		% Horz	33,2	21,7	20,9	24,2	100
	De 1200 a menos de 1800 Euros	Abs	65	51	63	106	285
		V %	26,9	31,3	33,7	39,1	33
		% Horz	22,8	17,9	22,1	37,2	100
	De 1800 a menos de 2500 Euros	Abs	21	13	23	34	91
		V %	8,7	8	12,3	12,5	10,5
		% Horz	23,1	14,3	25,3	37,4	100
	De 2500 a menos de 3000 Euros	Abs	6	1	3	10	20
		V %	2,5	0,6	1,6	3,7	2,3
		% Horz	30	5	15	50	100
	3000 ou mais Euros	Abs	7	5	3	5	20
		V %	2,9	3,1	1,6	1,8	2,3
		% Horz	35	25	15	25	100
	Ns/Nr	Abs	8	8	13	20	49
		V %	3,3	4,9	7	7,4	5,7
		% Horz	16,3	16,3	26,5	40,8	100
BASE			242	163	187	271	863
Média			1266,63	1223,84	1297,71	1397,44	1305,46
Desvio			667,95	642,37	600,27	658,71	648,43

3.º período (5 anos após)

Existe relação com significado estatístico entre as variáveis.

(Qui2 = 0,009 < p = 0,05)

2.º período (3 anos após)

Existe relação com significado estatístico entre as variáveis.

(Qui2 = 0,011 < p = 0,05)

1.º período (1 ano após)

Existe relação com significado estatístico entre as variáveis.

(Qui2 = 0,014 < p = 0,05)

Fonte: Projeto Percursos Inserção Graduados UL/UNL

Olhando, agora, de forma mais fina para os intervalos remuneratórios, voltamos a observar que a maior parte dos diplomados de cada grupo de nível de instrução do pai,



se encontra nos intervalos intermédios da escala, ou seja, nos intervalos “de 900 a menos de 1200 Euros” ou “de 1200 a menos de 1800 Euros”. Todavia, fazemos notar que se o intervalo que vai “de 900 a menos de 1200 Euros” tem uma sobre-representação junto dos diplomados cujo pai não foi além do 1.º ciclo do básico e daqueles cujo pai tem o 2.º/3.º ciclo do básico, com 33,5% e 32,5%, respectivamente, e uma sub-representação no grupo dos progenitores com o secundário e pós-secundário ou superior, com 27,3% e 21,8%, respetivamente, sendo a média global neste intervalo de 28,3%, no intervalo seguinte sucede o contrário. Verificamos que há uma sub-representação nos dois grupos de diplomados com pai cujo nível de instrução é mais baixo, com 26,9% e 31,3%, respetivamente, verificando-se, por outro lado, que há uma sobre-representação nos dois grupos cujo pai tem o nível de instrução mais elevado, com 33,7% e 39,1%, sendo que a média global deste intervalo é de 33%. Portanto, apesar de ser nestes dois intervalos que se situa a maioria dos diplomados, notamos uma vantagem da parte dos licenciados cujo pai é mais escolarizado, que se situa, como vimos, num intervalo mais privilegiado monetariamente. Aliás, se olharmos o intervalo seguinte, que vai “de 1800 a menos de 2500 Euros” continuamos a observar uma sobre-representação nos filhos de pai com os dois níveis de ensino mais elevados e uma sub-representação nos outros dois níveis de instrução do pai. Porém, ao observarmos os dois últimos intervalos da nossa escala, notamos uma interessante inversão da tendência. Isto é, no intervalo que vai “de 2500 a menos 3000 Euros” continuamos a ter uma sobre-representação no grupos dos licenciados com pai com o ensino superior, com 3,7%, mas também há uma sobre-representação no grupo dos diplomados cujo progenitor não foi além do 1.º ciclo do básico, com 2,5%, sendo a média global deste intervalo de 2,3%. Ao olharmos o último intervalo da escala, observamos que há uma sobre-representação no grupo dos licenciados com pai que tem até o 1.º ciclo do básico, com 2,9% e uma sobre-representação no grupo daqueles cujo pai tem o 2.º/3.º ciclo do básico, com 3,1%, sendo a média global de 2,3%. E uma sub-representação nos níveis de instrução secundário e pós-secundário e superior com 1,6% e 1,8%, respetivamente. Uma vez mais, cremos que esta situação se ficará a dever ao facto dos diplomados filhos de pai com menos instrução serem indivíduos com mais tempo de inserção profissional e com carreiras mais longas no mercado de trabalho e particularmente nas mesmas empresas ou instituições, ocupando cargos de maior responsabilidade e, por isso mesmo, mais bem remunerados. De forma geral, os três primeiros intervalos remuneratórios têm

sobre-representações nos grupos de diplomados de pai menos instruído e uma sub-representação nos filhos de pai com o superior. Pela leitura apresentada, não cremos que ser filho de pai mais instruído contribua de forma direta para se obterem níveis remuneratórios mais altos. No entanto, aparece-nos como mais vantajoso ser filho de pai com o superior.

O teste do Qui<sup>2</sup> nada nos pode informar da relação entre variáveis, uma vez que não estando cumpridos os pressupostos não podemos confiar nos resultados obtidos.

Em relação aos dois primeiros momentos destacamos a média salarial líquida global dos filhos de pai com o superior que é, tanto num momento como noutro, superior à média global, seguindo-se-lhe os diplomados com pai com o secundário e pós-secundário. Ambos apresentam nos dois primeiros momentos salários superiores aos dois outros grupos de licenciados. Destacamos também o aumento nos salários, de momento para momento, que abrange todos os grupos de licenciados de forma geral.

O Qui<sup>2</sup> nada nos pode dizer sobre a dependência de variáveis porque não são cumpridos os pressupostos.

Sintetizando, destacamos o consecutivo e geral aumento nas médias salariais líquidas, de momento para momento, destacando-se o grupo dos licenciados de pai com o superior que nos sugerem ter alguma vantagem relativamente aos demais, sobretudo aos diplomados cujo pai é menos abonado ao nível da instrução escolar. Contudo, não cremos poder associar uma variável à outra, pelo que não encontramos evidência estatística de haver dependência de variáveis. Independentemente do grau escolar do pai, todos os licenciados têm, no geral e ao fim de 5 anos após a conclusão do curso, rendimentos mensais líquidos superiores à média nacional o que, não obstante a precariedade dos vínculos contratuais, é de salientar.

## **II. 2.15 Rendimento mensal líquido dos recém-diplomados por classe social da mãe**

À semelhança da leitura dos dois cruzamentos de variáveis anteriores, começamos por olhar, primeiramente, para as médias por classe social de origem da mãe dos licenciados, para o momento 5 anos após a conclusão do curso. E a primeira

observação vai para a média global, que se situa nos 1304,68€ e que é em tudo idêntica à já referida no caso da classe social do pai, que é de somente mais cerca de 4€. Da mesma forma registamos uma sub-representação em OI+AA, EE e TI+AI com 1064,74€, 1234,92€ e 1268,75€, respetivamente. Mas neste caso também há uma sub-representação em EDL com apenas 1248,30€, sendo que a única sobre-representação é nos filhos de PTE, com 1437,17€. Ou seja, apesar de se continuar a apresentar como mais favorável ser filho de mãe PTE, o mesmo não se pode dizer para os diplomados de mãe EDL, que chegam a ter rendimentos mensais de menos cerca de 150€, quando comparado com o facto de se ser filho de pai da mesma classe social. Uma outra nota vai para os filhos de mãe OI+AA, que são claramente aqueles com a média mensal líquida mais baixa, com apenas 1064,74€, que fica claramente abaixo da média das restantes classes e muito abaixo da média global.

**Quadro 15 - Rendimento mensal líquido dos recém-diplomados por classe social da mãe**

			Classe social da mãe - Tipologia ACM					Total UNL
			OI+AA	EE	TI+AI	PTE	EDL	
Rendimento mensal líquido (5 anos após a licenciatura)	Menos de 310 Euros	Abs	0	2	1	0	2	5
		V %	0	0,8	2,1	0	2,3	0,7
		% Horz	0	40	20	0	40	100
	De 310 a menos de 600 Euros	Abs	1	15	2	7	5	30
		V %	2,9	5,6	4,3	2,7	5,7	4,3
		% Horz	3,3	50	6,7	23,3	16,7	100
	De 600 a menos de 900 Euros	Abs	7	36	8	19	9	79
		V %	20,6	13,5	17	7,5	10,2	11,4
		% Horz	8,9	45,6	10,1	24,1	11,4	100
	De 900 a menos de 1200 Euros	Abs	17	76	13	64	25	195
		V %	50	28,6	27,7	25,1	28,4	28,3
		% Horz	8,7	39	6,7	32,8	12,8	100
	De 1200 a menos de 1800 Euros	Abs	7	91	14	90	31	233
		V %	20,6	34,2	29,8	35,3	35,2	33,8
		% Horz	3	39,1	6	38,6	13,3	100
	De 1800 a menos de 2500 Euros	Abs	2	18	4	46	7	77
		V %	5,9	6,8	8,5	18	8	11,2
		% Horz	2,6	23,4	5,2	59,7	9,1	100
	De 2500 a menos de 3000 Euros	Abs	0	6	1	6	2	15
		V %	0	2,3	2,1	2,4	2,3	2,2
		% Horz	0	40	6,7	40	13,3	100

**Quadro 15 - Rendimento mensal líquido dos recém-diplomados por classe social da mãe (cont.)**

			Classe social da mãe - Tipologia ACM					Total UNL
			OI+AA	EE	TI+AI	PTE	EDL	
Rendimento mensal líquido (5 anos após a licenciatura)	3000 ou mais Euros	Abs	0	4	1	7	1	13
		V %	0	1,5	2,1	2,7	1,1	1,9
		% Horz	0	30,8	7,7	53,8	7,7	100
	Ns/Nr	Abs	0	18	3	16	6	43
		V %	0	6,8	6,4	6,3	6,8	6,2
		% Horz	0	41,9	7	37,2	14	100
BASE			34	266	47	255	88	690
Média			1064,74	1234,92	1268,75	1437,17	1248,3	1304,68
Desvio			335,83	564,18	789,01	680,99	562,99	625,61

3.º período (5 anos após)

Existe relação com significado estatístico entre as variáveis.

(Qui2 = 0,027 < p = 0,05)

2.º período (3 anos após)

Não existe relação com significado estatístico entre as variáveis.

(Qui2 = 0,136 > p = 0,05)

1.º período (1 ano após)

Não existe relação com significado estatístico entre as variáveis.

(Qui2 = 0,381 > p = 0,05)

Fonte: Projeto Percursos Inserção Graduados UL/UNL

Se atendermos aos intervalos de rendimento por classe, observamos que a maioria dos licenciados se encontra no intervalo “de 1200 a menos de 1800 Euros”, onde se verifica a média global de 33,8%. Todavia, importa fazer algumas notas. Destaca-se, desde logo, as sobre-representações nos grupos de diplomados filhos de mãe EE, PTE e EDL, com 34,2%, 35,3% e 35,2% respetivamente. E por outro lado as sub-representações nos filhos de OI+AA e TI+AI, com 20,6% e 29,8%, respetivamente. Mas o destaque principal vai mesmo para os diplomados filhos de mãe OI+AA, que são os únicos a não se posicionar maioritariamente neste intervalo, mas sim no anterior que vai “de 900 menos de 1200 Euros” Aliás, é justamente nesse intervalo que metade desses licenciados se posiciona, com exatamente 50%. Em todos os outros grupos de licenciados os valores rondam, sensivelmente, a média global deste intervalo, que é de 28,3%. Estes números vão de encontro à média global deste grupo, dos referidos filhos

de OI+AA que, como vimos, é de cerca de 1064€. O intervalo anterior, “de 600 a menos de 900 Euros,” revela sobre-representações nas três primeiras classes sociais da mãe, e sub-representações nas outras duas, voltando-se a destacar os filhos de OI+AA, com 20,6%, valor bem superior à média global dos que neste intervalo se encontram, que é de 11,4%. Da leitura destes três intervalos da nossa escala que temos vindo a analisar destaca-se, sobretudo, a desvantagem dos filhos cuja progenitora é OI+AA e a vantagem dos filhos de EDL, que parecem ser os mais privilegiados. No entanto, os dois primeiros intervalos desmentem esta nossa afirmação, estando os filhos de OI+AA sub-representados e os filhos de EDL sobre-representados, denotando-se, volvidos 5 anos após a conclusão do curso, que estes últimos ainda se encontram em número razoável, relativamente à média do intervalo, numa situação de debilidade financeira, ao passo que os de origem maternal mais humilde ascenderam em maior percentagem aos três intervalos seguintes. A justificação deverá ser a mesma que já apresentamos anteriormente, isto é, os filhos de OI+AA têm percursos de inserção mais longos e posições no mercado de trabalho mais solidificadas, acontecendo o contrário com os filhos de EDL. Nos três intervalos mais altos da escala, denota-se, no global, um tendência para os filhos de mãe de classe social mais favorecida (PTE e EDL) estarem em maior número face às respectivas médias globais, sobretudo os filhos de PTE com valores sempre superiores às médias globais dos respetivos intervalos, ao passo que acontece o contrário com os filhos de mãe OI+AA e EE, mas principalmente com os primeiros que, nos dois últimos intervalos não chegam sequer a estar representados.

Apesar destes dados nos revelarem inconstância na vantagem dos diplomados em serem filhos de mãe de uma classe social ou outra, podemos afirmar que os filhos de mãe OI+AA são claramente aqueles que menos bafejados são por salários mais altos e, pelo contrário, os filhos de PTE são os mais favorecidos, contribuindo muito para isso o facto de 18% terem um salário mensal líquido que vai “de 1800 a menos de 2500 Euros”, superando de forma clara a média desse intervalo, que é de apenas 11,2%. No entanto, embora sendo crível que possa haver uma relação estatística entre as variáveis, não a podemos afirmar veementemente.

E também neste caso o Qui<sup>2</sup> nada nos pode informar visto que, não estando assegurados os pressupostos, não podemos confiar nos resultados obtidos. (Anexo XI)

Da leitura dos primeiros dois momentos extraímos conclusões aproximadas àquelas que retiramos do último. Destacamos o consecutivo aumento do rendimento mensal líquido de forma transversal de todos os licenciados independentemente da classe social da mãe, de momento para momento, e a desvantagem dos filhos de mãe OI+AA e a vantagem dos filhos de mãe PTE, que se inicia logo no primeiro momento, onde os primeiros são os que têm o rendimento mais baixo e os segundos sempre os que têm o rendimento mais alto.

Em ambos os casos nada podemos retirar da análise ao Qui<sup>2</sup> porque não estão cumpridos os pressupostos do teste e não podemos confiar nos resultados.

Em síntese, embora não possamos afirmar com firmeza a existência de uma relação de dependência entre variáveis, não devemos descurar os números relativos aos filhos de mãe de classe social OI+AA, que são os que menos conseguem atingir os patamares mais altos da escala salarial enquanto, ao invés disso, os filhos de mãe PTE se colocam em maioria nos três últimos intervalos da escala. Isto é, ter ascendência materna mais humilde confere menores possibilidades de se obterem salários líquidos altos, e ser filho de mãe PTE o contrário.

## **II. 2.16 Rendimento mensal líquido dos recém-diplomados por nível de instrução mais elevado que a mãe concluiu**

Da leitura desta tabela, desde logo observamos que a média global do rendimento líquido dos diplomados é semelhante à do cruzamento de variáveis anterior, que neste caso é de 1303,06€. Todavia, se olharmos os rendimentos médios de cada um dos níveis de instrução da mãe, de imediato verificamos assinaláveis diferenças. Se os filhos de mãe que tem no máximo o 1.º ciclo do básico auferem 1263,02€ mensais e os que tem progenitora com o secundário ou pós-secundário 1276,12€, valores que se aproximam da média global, já aqueles cuja mãe tem o 2.º/3.º ciclo do básico não vão além dos 1174,08€, valor bem abaixo da média global. Por sua vez, os diplomados de mãe com estudos superiores têm um rendimento médio líquido de 1437,79€, sendo os únicos a ter vencimentos claramente acima da média e, por via disso, a indiciarem ter vantagem relativamente aos demais licenciados, especialmente sobre aqueles que têm

mãe com apenas o 2.º ou 3.º ciclo do ensino básico. Esta é uma situação que se confirma se efetuarmos uma análise mais fina aos intervalos da escala, como veremos de seguida.

**Quadro 16 - Rendimento mensal líquido dos recém- diplomados por nível de instrução mais elevado que a mãe concluiu**

			Nível de instrução mais elevado que a mãe concluiu				TOTAL UNL
			Até Básico 1º Ciclo	Básico 2º/3º Ciclo	Secundário e pós-secundário	Superior	
Rendimento mensal líquido (5 anos após a licenciatura)	Menos de 310 Euros	Abs	2	2	3	0	7
		V %	0,8	1,2	1,6	0	0,8
		% Horz	28,6	28,6	42,9	0	100
	De 310 a menos de 600 Euros	Abs	10	8	12	10	40
		V %	4	4,9	6,6	3,7	4,6
		% Horz	25	20	30	25	100
	De 600 a menos de 900 Euros	Abs	40	28	23	18	109
		V %	15,8	17,3	12,6	6,7	12,6
		% Horz	36,7	25,7	21,1	16,5	100
	De 900 a menos de 1200 Euros	Abs	87	48	41	70	246
		V %	34,4	29,6	22,4	26	28,4
		% Horz	35,4	19,5	16,7	28,5	100
	De 1200 a menos de 1800 Euros	Abs	72	51	66	96	285
		V %	28,5	31,5	36,1	35,7	32,9
		% Horz	25,3	17,9	23,2	33,7	100
	De 1800 a menos de 2500 Euros	Abs	20	12	18	41	91
		V %	7,9	7,4	9,8	15,2	10,5
		% Horz	22	13,2	19,8	45,1	100
	De 2500 a menos de 3000 Euros	Abs	5	2	4	9	20
		V %	2	1,2	2,2	3,3	2,3
		% Horz	25	10	20	45	100
	3000 ou mais Euros	Abs	8	1	3	8	20
		V %	3,2	0,6	1,6	3	2,3
		% Horz	40	5	15	40	100
	Ns/Nr	Abs	9	10	13	17	49
		V %	3,6	6,2	7,1	6,3	5,7
		% Horz	18,4	20,4	26,5	34,7	100
BASE			253	162	183	269	867
Média			1263,02	1174,08	1276,12	1437,79	1303,06
Desvio			649,34	525,15	601,05	722,56	648,71

3.º período (5 anos após)

Existe relação com significado estatístico entre as variáveis.

(Qui2 = 0,005 < p = 0,05)

2.º período (3 anos após)

Existe relação com significado estatístico entre as variáveis.

(Qui2 = 0,012 <  $p$  = 0,05)

1.º período (1 ano após)

Não existe relação com significado estatístico entre as variáveis.

(Qui2 = 0,284 >  $p$  = 0,05)

Fonte: Projeto Percursos Inserção Graduados UL/UNL

Assim, ainda que o intervalo que vai “de 1200 a menos de 1800 Euros” seja aquele onde se concentra a maioria dos licenciados, onde se verifica uma média de 32,9%, devemos destacar que é neste patamar da escala que se estabelece uma importante fronteira, com algumas particularidades de que daremos conta. Na verdade, ainda que seja aqui que se encontre a maioria dos diplomados, é de relevar que este intervalo tem uma sub-representação nos filhos de mãe que apenas atingiu no máximo o 1.º ciclo do básico, com 28,5%, e nos filhos de mãe que atingiu o 2.º/3.º ciclo do básico, com 31,5%. Ao passo que, tem sobre-representações nos dois níveis de instrução da mãe seguintes, com 36,1% no secundário ou pós-secundário, e 35,7% no superior. Se olharmos agora os dois primeiros intervalos, denotamos uma sub-representação, em relação à média global do intervalo, nos diplomados que são filhos de progenitora com o superior, enquanto os filhos de mãe com o 1.º ciclo do básico no máximo estão exatamente na média no primeiro intervalo e sub-representados no segundo. Já nos dois grupos intermédios há uma sobre-representação em relação à média global dos intervalos. Ainda que os valores andem sempre em torno das médias de cada um dos intervalos para todos os níveis de instrução da mãe, salienta-se que o grupo daqueles cuja progenitora tem o superior não têm ninguém no intervalo de “menos de 310 Euros” e são aqueles que menor representação de indivíduos têm no intervalo “de 310 a menos de 600 Euros”. Mas, como vimos, os diplomados de mãe com menor nível de instrução também registam sub-representações, que se ficarão a dever ao facto de uma parte significativa já se encontrar no mercado de trabalho aquando do término do curso. O que se parece confirmar no intervalo seguinte. Neste intervalo, que vai “de 600 a menos de 900 Euros” há uma sobre-representação, em relação á média global do intervalo, que é de 12,6%, no primeiro e no segundo grupo do nível de instrução da mãe, onde se observa, respetivamente, 15,8% e 17,3% e uma sub-representação nos diplomados de mãe com, superior, com 6,7%, enquanto os diplomados de mãe com o secundário ou



pós-secundário se ficam precisamente pela média global deste intervalo, com 12,6%. Também aqui se verifica um assinalável hiato entre aqueles provenientes de famílias onde a mãe é mais habilitada e aqueles cuja mãe têm menores qualificações escolares.

Esta diferença continua visível no intervalo “de 1800 a menos de 2500 Euros”, onde os dois primeiros grupos de licenciados de mãe menos qualificada são os que mais se afastam da média global do intervalo, que é de 10,5%, com 7,9% e 7,4%, por ordem crescente de nível de instrução, ao passo que os filhos de mãe com o secundário ou pós-secundário de aproximam mais da média, com 9,8%, enquanto aqueles que são filhos de mãe com o superior são os únicos a superá-la, com 15,2%. No intervalo seguinte, que vai “de 2500 a menos de 3000 Euros”, a observação é a mesma, onde a única sobre-representação é nos filhos de mãe com habilitação de nível superior e a menor sub-representação nos filhos de mãe com o 2.º/3.º ciclo do básico. Todavia, o último intervalo da nossa escala, que é “de 3000 ou mais Euros”, quebra esta tendência. Apesar deste intervalo ter uma já anunciada sobre-representação nos filhos de mãe com o superior, com 3%, também têm uma sobre-representação nos filhos cuja progenitora é menos habilitada, com 3,2%, sendo que a média global é de 2,3%. O mesmo intervalo tem sub-representação nos filhos de mãe com o 2.º/3.º ciclo, com 0,6%, que é também o valor mais baixo deste intervalo, e naqueles cuja mãe tem o secundário e pós-secundário, com 1,6%. Parece pois, poder afirmar-se que a sobre-representação dos filhos de mãe que obteve no máximo o 1.º ciclo do básico se ficará a dever ao facto de alguns destes alunos já terem carreiras profissionais longas que lhes permitiram ascender a cargos mais relevantes nas empresas onde trabalham, para além da licenciatura lhes ter permitido dar um impulso maior nessa progressão profissional.

Assim, parece ser possível afirmar que existe potencial de associação entre variáveis, dado que os licenciados filhos de progenitoras com habilitação superior conseguem atingir níveis remuneratórios significativamente superiores aos demais.

Porém o teste do Qui<sup>2</sup> nada nos pode dizer sobre isso. Uma vez não sendo cumpridos os pressupostos, não podemos confiar nos resultados obtidos.

As conclusões que extraímos dos momentos anteriores são análogas, sendo de destacar o consecutivo aumento salarial médio, de momento para momento, observando-se nos dois períodos que o rendimento líquido mensal médio mais alto é dos dois grupos de licenciados de mãe mais instruída, principalmente o dos filhos de

progenitora com o ensino superior. Já a média mais baixa é a dos filhos de mãe com o 2.º/3.º ciclo do básico

O Qui<sup>2</sup> nada nos pode informar, uma vez que não são assegurados os pressupostos dos testes e não podemos confiar nos resultados obtidos.

Em resumo, destacamos a predominância dos diplomados filhos de mãe com o ensino superior nos intervalos de rendimento mais altos, que se destacam dos outros licenciados, nos três momentos do nosso inquérito, evidenciando uma capacidade maior em fugir aos salários mais baixos mais cedo e em maior número, comparativamente com os demais, sobretudo com os que provêm de famílias onde a mãe tem o 2.º/3.º ciclo do ensino básico, ou que apenas atingiu o 1.º ciclo do básico. Portanto, ainda que não possamos validar a hipótese de dependência entre rendimento mensal líquido e nível de instrução mais elevado da mãe, visto o Qui<sup>2</sup> nada nos poder informar acerca disso, julgamos existir evidência estatística de que há associação entre as variáveis, isto é, ser filho de mãe mais habilitada confere aos licenciados uma vantagem na obtenção de níveis remuneratórios mais elevados.

## **II. 2.17 Rendimento mensal líquido dos recém-diplomados por área de formação académica**

À semelhança do que já havíamos observado aquando da apresentação dos dados relativos ao cruzamento da situação contratual e do horário de trabalho com a área de formação académica, também neste caso as informações que possuímos nos mostram características muito interessantes da população do nosso estudo revelando, uma vez mais, as grandes diferenças existentes entre os licenciados das várias áreas de formação académica.

**Quadro 17 - Rendimento mensal líquido dos recém-diplomados por área de formação académica**

			ÁREA DE FORMAÇÃO ACADÉMICA										TOTAL UNL	
			EDU	AH	CSI	EG	Dto	CV	CF	MEI	EITC	Saúde		
RML 5	Menos de 310 Euros	Abs	0	5	0	0	0	1	1	0	0	0	7	
		V %	0	2,7	0	0	0	1,7	1,1	0	0	0	0,8	
		% Horz	0	71,4	0	0	0	14,3	14,3	0	0	0	100	
	De 310 a menos de 600 Euros	Abs	6	19	2	1	2	2	3	0	2	3	40	
		V %	6,3	10,2	3	1,6	2,3	3,4	3,3	0	4,3	2,4	4,6	
		% Horz	15	47,5	5	2,5	5	5	7,5	0	5	7,5	100	
	De 600 a menos de 900 Euros	Abs	13	54	13	3	5	10	10	2	1	0	111	
		V %	13,7	28,9	19,7	4,7	5,8	16,9	11,1	3,3	2,2	0	12,7	
		% Horz	11,7	48,6	11,7	2,7	4,5	9	9	1,8	0,9	0	100	
		% Horz	11,7	48,6	11,7	2,7	4,5	9	9	1,8	0,9	0	100	
		De 900 a menos de 1200 Euros	Abs	50	60	28	5	13	20	43	13	11	5	248
			V %	52,6	32,1	42,4	7,8	15,1	33,9	47,8	21,3	23,9	4,1	28,3
	% Horz		20,2	24,2	11,3	2	5,2	8,1	17,3	5,2	4,4	2	100	
	De 1200 a menos de 1800 Euros	Abs	16	32	15	31	35	22	20	31	21	65	288	
		V %	16,8	17,1	22,7	48,4	40,7	37,3	22,2	50,8	45,7	52,8	32,8	
		% Horz	5,6	11,1	5,2	10,8	12,2	7,6	6,9	10,8	7,3	22,6	100	
	De 1800 a menos de 2500 Euros	Abs	4	6	4	14	12	1	6	6	6	32	91	
		V %	4,2	3,2	6,1	21,9	14	1,7	6,7	9,8	13	26	10,4	
		% Horz	4,4	6,6	4,4	15,4	13,2	1,1	6,6	6,6	6,6	35,2	100	
	De 2500 a menos de 3000 Euros	Abs	0	1	1	1	11	2	2	1	0	2	21	
		V %	0	0,5	1,5	1,6	12,8	3,4	2,2	1,6	0	1,6	2,4	
		% Horz	0	4,8	4,8	4,8	52,4	9,5	9,5	4,8	0	9,5	100	
	3000 ou mais Euros	Abs	0	1	0	4	3	0	0	4	2	6	20	
		V %	0	0,5	0	6,3	3,5	0	0	6,6	4,3	4,9	2,3	
		% Horz	0	5	0	20	15	0	0	20	10	30	100	
	Ns/Nr	Abs	6	9	3	5	5	1	5	4	3	10	51	
		V %	6,3	4,8	4,5	7,8	5,8	1,7	5,6	6,6	6,5	8,1	5,8	
% Horz		11,8	17,6	5,9	9,8	9,8	2	9,8	7,8	5,9	19,6	100		
BASE			95	187	66	64	86	59	90	61	46	123	877	
Média			1062,46	974,95	1091,73	1715,42	1612,95	1136,45	1152,01	1537,02	1439,19	1714,44	1302,42	
Desvio			335,74	449,01	371	838,13	767,28	426,05	455,13	707,84	605,35	741,02	647,8	

Legenda: EDU – Educação; AH – Artes e humanidades; CSI - Ciências Sociais e Jornalismo; E.G - Economia e Gestão; Dto – Direito; CV - Ciências da Vida; CF – Ciências Físicas; MEI – Matemática, Estatística e Informática; EITC - Engenharia, Industrias transformadoras e construção; RML5 – Rendimento mensal líquido (5 anos após a licenciatura)

3.º período (5 anos após)

O teste do Qui<sup>2</sup> nada nos pode informar sobre a associação entre as variáveis porque não são cumpridos os pressupostos e, por isso, não podemos confiar no valor da significância obtido.

2.º período (3 anos após)

O teste do Qui<sup>2</sup> nada nos pode informar sobre a associação entre as variáveis porque não são cumpridos os pressupostos e, por isso, não podemos confiar no valor da significância obtido.

1.º período (1 ano após)

O teste do Qui<sup>2</sup> nada nos pode informar sobre a associação entre as variáveis porque não são cumpridos os pressupostos e, por isso, não podemos confiar no valor da significância obtido.

Fonte: Projeto Percursos Inserção Graduados UL/UNL

Assim, olhando, desde logo, para o rendimento líquido mensal médio de cada área de formação, de imediato nos deparamos com disparidades muito significativas, sobretudo se compararmos as áreas entre si. É que se mesmo em relação à média global de todas as áreas, que é de 1302,42€, as oscilações já são enormes, quando colocamos os rendimentos de cada área de formação lado a lado, as discrepâncias são ainda mais gritantes. Senão vejamos: enquanto um diplomado da área das Artes e Humanidades têm um salário líquido de 974,95€, bem inferior à média global, um licenciado que tenha concluído o seu curso na área da Economia e Gestão ou na da Saúde, auferem 1715,42€ e 1714,40€, respetivamente, números que superam a média em mais de 400€. Verifica-se, portanto, que a média global dos rendimentos líquidos mensais de todas as áreas tem sub-representações na área de Artes e Humanidades, mas também na de Educação, Ciências Sociais e Jornalismo, Ciências da Vida e Ciências Físicas, e sobre-representações nas áreas de Economia e Gestão, Direito, Matemática, Estatística e Informática, Engenharia, Indústrias Transformadoras e Construção e Saúde. Ainda assim é importante notar que os desvios em relação à média são maiores nas áreas sobre-representadas e menores nas sub-representadas, indicando um maior equilíbrio salarial nestas áreas. Esta conclusão vai de encontro à já observada na situação contratual, isto é, as áreas onde a maioria dos licenciados se encontra a trabalhar com contratos sem termo, também são aquelas onde se observam os rendimentos mais elevados, caso de EG, MEI, EITC e S. Os licenciados em Direito representam, contudo, uma exceção, visto que, apesar da maioria dos diplomados desta área se encontrar empregado com contrato a prazo ou sem contrato, conseguem rendimentos mensais bem superiores à média global.

Temos, por conseguinte, assinaláveis desigualdades no que ao rendimento mensal diz respeito, que é confirmada na análise aos intervalos da escala. O primeiro intervalo, o correspondente aos que recebem “menos de 310 Euros”, tem sobre-representações em AH, CV e CF, e sub-representações nas restantes áreas de formação. Na verdade, as restantes áreas de formação não têm nenhum diplomado a auferir menos de 310€, enquanto a área de AH conta com 2,7%, sendo a média global do intervalo de 0,8%. O intervalo seguinte, “de 310 a menos de 600 Euros” tem uma sobre-representação na área de E e novamente na de AH, e sub-representações nas restantes, donde se destaca a área de AH, que conta com 10,2%, bem superior à média global do intervalo, que é de 4,6%, e as áreas de EG e MEI, que contam com 1,6% e 0%, respetivamente. Já no intervalo “de 600 a menos de 900 Euros” se observam sobre-representações em relação à média global do intervalo, que é de 12,7%, em E, AH, CSJ e CV. E, pelo contrário, há sub-representações em EG, D, CF, MEI, EITC e S. De novo se salienta a área dos diplomados formados em AH, que contam com 28,9% de indivíduos neste intervalo, enquanto MEI, EITC e S, somente contabilizam 3,3%, 2,2% e 0%, valores bem abaixo da já mencionada média. E o desequilíbrio continua no intervalo seguinte, “de 900 a menos de 1200 Euros”, a partir do qual se verifica uma inversão das sub e sobre-representações. Aqui observamos sobre-representações em E, AH, CSJ, CV e CF, ao passo que tem sub-representações em EG, D, MEI, EITC e S. E é justamente neste intervalo, onde a média global é de 28,3%, que se situa a maioria dos licenciados de E, com 52,6%, de AH, com 31,1%, CSJ, com 42,4% e CF, com 47,8%, que são, justamente, as áreas onde o rendimento médio total é mais baixo. Já as áreas de EG, D, e S, contam com apenas 7,8%, 15,1% e 4,1%, respetivamente, e as de MEI e EITC com 21,3% e 23,9%, por esta ordem. E é no próximo intervalo (“de 1200 a menos de 1800 Euros”) que a maioria dos diplomados destas últimas áreas que acabamos de referir se encontram. Aqui observamos sub-representações em relação à média total do intervalo, que é de 32,8%, em E (16,8%), AH (17,1%), CSJ (22,7%) e CF (22,2%), ao passo que vemos sobre-representações em EG (48,4%), D (40,7%), CV (37,3%), MEI (50,8%), EITC (45,7%) e S (52,8%). Começamos, pois, a perceber como chegamos às médias globais de cada área de formação, que referimos no início. Com efeito, o intervalo “de 1800 a menos de 2500 Euros”, onde a média global é de 10,4% tem sub-representações em E (4,2%), AH (3,2%), CSJ (6,1%), CV (1,7%), CF (6,7%) e MEI (9,8%). Ao invés disso, tem sobre-representações em EG (21,9%), D (14%), EITC

(13%) e S (26%). No penúltimo intervalo da escala, onde a média é de 2,4%, encontramos sub-representações em E (0%), AH, (0,5%), CSJ (1,5%), mas também em EG (1,6%), CF (2,2%), MEI (1,6%), EITC (0%) e S (1,6%). As sub-representações das áreas de EG, MEI, EITC e S serão compensadas no último intervalo, que vai de “3000 a mais Euros” onde, sendo a média de 2,3%, há sub-representações em E, CSJ, CV e CF, todas com 0% e em AH, com 0,5%. Pelo contrário, observamos sobre-representações em EG (6,3%), D (3,5%), MEI (6,6%), EITC (4,3%) e S (4,9%).

Ou seja, estes dados evidenciam com clareza as disparidades existentes entre os salários mensais líquidos que separam os licenciados das várias áreas de formação, confirmando-se como mais favorável à obtenção de salários mais altos ser-se formado em EG, D e S, logo seguido de MEI e EITC. Pelo contrário, os diplomados das restantes áreas, especialmente os de E, AH e CSJ, são aqueles que menos se encontram em posição de obter rendimentos mais elevados, 5 anos após a conclusão do curso. A contribuir para esta situação está, certamente, o facto de alguns destes últimos licenciados não estarem sequer a trabalhar na sua área de formação e uma parte deles estar com horários de trabalho parciais, ou ainda, o facto de serem áreas mais saturadas e com demasiada oferta à qual o mercado de trabalho não consegue dar resposta.

Desta forma, consideramos haver evidência estatística de que há uma relação de dependência entre as variáveis, ainda que não possa ser confirmada pelo teste do Qui<sup>2</sup> porque não são cumpridos os pressupostos e não podemos confiar nos resultados obtidos.

Da leitura dos dados referentes aos momentos anteriores as conclusões a que chegamos são, no essencial as mesmas. Há a destacar o transversal aumento médio do rendimento dos licenciados de todas as áreas de momento para momento, com destaque para os diplomados das áreas de EG, D, MEI, EITC e S os quais, logo apenas um ano após a conclusão do curso, já registam um salário médio que supera os 1000€ e que é, em ambos os períodos, superior à média global.

Neste caso também cremos haver uma relação de dependência de variáveis, ainda que também não possa ser confirmada pelo teste do Qui<sup>2</sup>. Uma vez não estando assegurados os pressupostos, não podemos confiar nos resultados obtidos.

Em síntese, parece ficar claro que há áreas de formação acadêmica, sobretudo as da Economia, Direito e Saúde que conferem aos seus detentores maiores benefícios em termos de salário, em detrimento das áreas das letras e artes, com sobreprodução de licenciados que a economia não tem necessidade de absorver, maioritariamente as de Educação e Artes e Humanidades que, cujos profissionais, não poderão almejar ter uma situação financeira muito vantajosa conferida pela obtenção do seu curso. Como já dissemos anteriormente, os dados que vimos vão de encontro àqueles referentes à situação contratual, pelo que apenas se comprova o relacionamento de dependência entre a fuga à precariedade no emprego e a área de formação acadêmica a qual, mais do que a classe social de origem, contribui para situações mais ou menos estáveis no mercado de trabalho e para diminuir a possibilidade de se cair em situações de precariedade. Sobretudo porque há áreas flageladas tanto nos vínculos contratuais como no rendimento mensal. Não querendo com isto significar que concluir um curso superior, mesmo sendo ele na área da educação ou artes e humanidades não confira vantagem sobre os que não têm esse grau de ensino. Apenas fica evidente a separação de águas a ser feita mesmo dentro do grupo daqueles que concluíram um curso superior, não se podendo falar de precariedade generalizada a todos os licenciados independentemente da área em que se formou, sendo clara a maior vulnerabilidade dos diplomados de determinados cursos.

## **II. 2.18 Rendimento mensal líquido dos recém-diplomados por classificação final de curso**

A primeira observação que fazemos da análise deste quadro, à semelhança dos anteriores, diz respeito à média total do rendimento. Sendo essa média de 1300,92€, verificamos que os licenciados que têm salários mensais mais elevados são os que obtiveram as melhores classificações, com “16 e mais valores”, auferindo 1557,12€. No entanto, aqueles que obtiveram os resultados menos satisfatórios, são os que têm a segunda média salarial mais alta, que é de 1385,71€, enquanto os que obtiveram “12 e 13 valores” recebem 1245,68€ e os que obtiveram “14 e 15 valores” 1275,47€. Isto é, ter uma média mais alta não é diretamente proporcional a ter um salário mais alto, visto que aqueles que apenas tiveram “10 e 11 valores” ganham, em média, mais do que

aqueles que tiveram classificações finais de curso até 15 valores. A leitura intervalo a intervalo permite-nos melhor perceber esta realidade. Assim, no intervalo daqueles que ganham “menos de 310 Euros”, cuja média global é 0,8% e portanto, residual, não se regista a presença de nenhum diplomado cuja nota final de curso tenha sido entre os “10 e 11 valores”. Já os que obtiveram entre “12 e 13 valores” e entre “14 e 15 valores” situam-se na média, ambos com 0,7%. Porém é de assinalar a percentagem daqueles que concluíram a licenciatura com “16 e mais valores”, que são 1,8%. Esta aparente desvantagem destes últimos diplomados começa a ser invertida de imediato no intervalo seguinte, que vai “de 310 a 600 Euros”. Com efeito, a única sobre-representação está nos que obtiveram “12 e 13 valores”, com 6,6%, sendo a média global do intervalo de 4,7%, enquanto os diplomados que obtiveram “10 e 11 valores” têm 0%, os que obtiveram “14 e 15 valores” têm 4,3% e aqueles com a nota final mais elevada têm 0,9% de indivíduos neste intervalo. A leitura do intervalo que se segue (“de 600 a menos de 900 Euros”), cuja média global é 12,8%, é muito idêntica. O grupo dos licenciados que obtiveram a pior média continua sem ter representantes também neste degrau da escala salarial (0%), enquanto os que obtiveram “12 e 13 valores” têm 18,8%, os que concluíram com “14 e 15 valores” ficam novamente perto da média, com 11,4%, e os que concluíram com “16 e mais valores” apenas têm 2,8%. Salienta-se, assim, o facto de até aos 900 Euros de rendimento mensal líquido a predominância de licenciados que terminaram com notas superiores ou iguais a 16 valores ser residual e de não haver nenhum licenciado com as duas piores notas finais de curso.

O intervalo “de 900 a menos de 1200 Euros”, cuja média é 28,4%, tem uma sobre representação nos diplomados que se licenciaram com “10 e 11 valores”, mas tem uma sub-representação naqueles que concluíram com “12 e 13 valores”, com 25%, para voltar a registar-se uma sobre-representação nos que obtiveram “14 e 15 valores”, com 32,6%. Mas volta a haver uma sub-representação naqueles que se licenciaram com “16 e mais valores”, com 20,2%. Os intervalos seguintes registam sobre-representações nos diplomados com “10 e 11 valores” e com “16 e mais valores” e sub-representações nos diplomados que obtiveram notas finais de curso intermédias. No entanto, destaca-se que no intervalo que vai “de 1200 a menos de 1800 Euros” os diplomados que tiveram classificação final de curso até 15 valores se encontram sensivelmente na média global do intervalo, mas os que obtiveram “16 e mais valores” têm 37,6% de diplomados, já



um pouco acima da média, evidenciando-se aqui a vantagem destes últimos. Vantagem esta que é confirmada no intervalo seguinte, “de 1800 a menos de 2500 Euros” e nos próximos. Sendo a média global do intervalo de 10,3%, tanto os que concluíram com “10 e 11 valores” como com “14 e 15 valores” estão na média, ao passo que os diplomados que obtiveram “12 e 13 valores” são apenas 6,6% e aqueles com as médias de curso mais altas são 22%, valor superior ao dobro da média do intervalo, o que é de relevar, sendo que este já é um vencimento que vai bem além da média nacional. O penúltimo intervalo da escala que vai “de 2500 a menos de 3000 Euros” e cuja média global é de 2,3%, informa que os diplomados com apenas “10 e 11 valores” não conseguem atingir essa remuneração. Já no grupo dos que concluíram o curso com “12 e 13 valores” há 1,6%, valor que aumenta para os 2,5% e 3,7% nos profissionais que se licenciaram com “14 e 15 valores” e com “16 e mais valores”, respetivamente. No intervalo que respeita às remunerações mais altas, que vão de 3000 a mais Euros e cuja média global é de 2,3%, continua a observar-se que os diplomados com “10 e 11 valores” não alcançam esse rendimento, registando-se um valor de 0%, mas dos que concluíram com “12 e 13 valores” são 3,3%, valor que é superior à média global do intervalo. No entanto, os que se licenciaram com “14 e 15 valores” são apenas 1,4%, verificando-se nova subida nos licenciados detentores das classificações correspondentes a “16 e mais valores”, que são 3,7%.

**Quadro 18 - Rendimento mensal líquido dos licenciados por classificação final de curso**

			CLASSIFICAÇÃO FINAL DE CURSO				TOTAL UNL
			10 e 11 Valores	12 e 13 Valores	14 e 15 Valores	16 e mais Valores	
Rendimento mensal líquido (5 anos após a licenciatura)	Menos de 310 Euros	Abs	0	2	3	2	7
		V %	0	0,7	0,7	1,8	0,8
		% Horz	0	28,6	42,9	28,6	100
	De 310 a menos de 600 Euros	Abs	0	20	19	1	40
		V %	0	6,6	4,3	0,9	4,7
		% Horz	0	50	47,5	2,5	100
	De 600 a menos de 900 Euros	Abs	0	57	50	3	110
		V %	0	18,8	11,4	2,8	12,8
		% Horz	0	51,8	45,5	2,7	100
	De 900 a menos de 1200 Euros	Abs	3	76	143	22	244
		V %	33,3	25	32,6	20,2	28,4
		% Horz	1,2	31,1	58,6	9	100

**Quadro 18 - Rendimento mensal líquido dos licenciados por classificação final de curso (cont.)**

			CLASSIFICAÇÃO FINAL DE CURSO				TOTAL UNL
			10 e 11 Valores	12 e 13 Valores	14 e 15 Valores	16 e mais Valores	
Rendimento mensal líquido (5 anos após a licenciatura)	De 1200 a menos de 1800 Euros	Abs	3	97	141	41	282
		V %	33,3	31,9	32,2	37,6	32,8
		% Horz	1,1	34,4	50	14,5	100
	De 1800 a menos de 2500 Euros	Abs	1	20	44	24	89
		V %	11,1	6,6	10	22	10,3
		% Horz	1,1	22,5	49,4	27	100
	De 2500 a menos de 3000 Euros	Abs	0	5	11	4	20
		V %	0	1,6	2,5	3,7	2,3
		% Horz	0	25	55	20	100
	3000 ou mais Euros	Abs	0	10	6	4	20
		V %	0	3,3	1,4	3,7	2,3
		% Horz	0	50	30	20	100
	Ns/Nr	Abs	2	17	21	8	48
		V %	22,2	5,6	4,8	7,3	5,6
		% Horz	4,2	35,4	43,8	16,7	100
BASE			9	304	438	109	860
Média			1385,71	1245,68	1275,47	1557,12	1300,92
Desvio			376,07	686,87	605,75	679,09	649,73

3.º período (5 anos após)

O teste do Qui<sup>2</sup> nada nos pode informar sobre a associação entre as variáveis porque não são cumpridos os pressupostos e, por isso, não podemos confiar no valor da significância obtido.

2.º período (3 anos após)

O teste do Qui<sup>2</sup> nada nos pode informar sobre a associação entre as variáveis porque não são cumpridos os pressupostos e, por isso, não podemos confiar no valor da significância obtido.

1.º período (1 ano após)

Existe relação com significado estatístico entre as variáveis.

(Qui<sup>2</sup> = 0,046 < p = 0,05)

Fonte: Projeto Percursos Inserção Graduados UL/UNL

Daqui se depreende que existe uma vantagem competitiva, face aos demais licenciados, por parte dos que terminaram o curso com “16 e mais valores”, porque estão colocados em maior percentagem nos escalões mais altos do rendimento mensal líquido, e em menor nos escalões onde o rendimento é mais baixo, de forma mais sistemática do que os restantes. No entanto, a haver associação entre variáveis ela não é

explícita, visto que os diplomados que tiveram as classificações mais baixas, com “10 e 11 valores”, têm rendimentos mensais superiores à média global e se distribuem de forma bastante homogénea pelos intervalos intermédios da escala, que vão dos 900 aos 1800 Euros, contando com uma percentagem assinalável no intervalo “de 1800 a menos de 2500 Euros”. Já os licenciados que obtiveram “12 e 13 valores”, apesar de serem os que têm a média salarial mais baixa de todos, distribuem-se de forma assimétrica pela escala, enquanto aqueles que concluíram com “14 e 15 valores vão acompanhando as médias globais dos intervalos de forma estável, contando com uma média salarial total que acaba por também se aproximar da média.

O Qui<sup>2</sup> nada nos pode ajudar neste caso. Não estando cumpridos os pressupostos do teste, não há a possibilidade de podermos confiar nos resultados obtidos.

Da leitura dos dois primeiros momentos as principais conclusões que retiramos são o consecutivo aumento médio salarial global em todos os licenciados, sendo importante referir que também nestes dois primeiros períodos os rendimentos médios mais altos são dos licenciados com classificação de “16 e mais valores”. E igualmente digno de registo é o salto qualitativo no rendimento dado pelos alunos que se licenciaram apenas com “10 e 11 valores” que, no primeiro e no segundo momento são os que têm os rendimentos médios mais baixos e, no terceiro, como vimos, são os segundos, logo atrás dos que obtiveram as notas mais altas, passando o testemunho aos que se diplomaram com “12 e 13 valores”.

Os respetivos testes do Qui<sup>2</sup> nada nos podem dizer porque não são satisfeitos os pressupostos e não podemos confiar nos resultados obtidos.

Em síntese, dado o que já apresentámos, julgamos poder dizer que existe evidência estatística de que há relação entre variáveis, embora a leitura dos dados nos mostre que, não obstante serem os diplomados com as melhores médias de curso a terem os rendimentos mais altos, os que obtiveram as piores também têm níveis remuneratórios mensais líquidos que superam a média global. Todavia, estes últimos nunca se chegam a colocar em nenhuma das duas categorias mais altas da nossa escala em nenhum dos momentos. Aqui é de referir que os licenciados que têm as médias de curso de “10 e 11 valores” são apenas 9, logo, é um grupo muito menos confiável nos que aos resultados obtidos diz respeito, porque basta a subida ou a descida de escalão de um deles para mexer muito nas percentagens e produzir um certo enviesamento.

## CONCLUSÃO

Nas últimas duas décadas, as políticas de flexibilização do mercado de trabalho têm vindo a intensificar-se na União Europeia. As empresas optam cada vez mais por estratégias de flexibilização do trabalho, que se traduzem, muitas vezes, na precarização dos vínculos contratuais. Esta prática reflete-se no acréscimo das formas de emprego temporário, instável, precário, com repercussões a nível económico e social. Estamos, afinal, diante de um modelo económico pouco protecionista para os trabalhadores do que aquele que vigorou nos trinta primeiros anos do pós-guerra. A inexistência ou a fraca proteção social dos trabalhadores torna-os vulneráveis pelo facto de se encontrarem pouco protegidos na doença, no desemprego e na velhice. Em alguns casos, estas situações têm lugar desde a inserção profissional, pondo em causa a situação económica e social dos indivíduos, bem como as suas expectativas de futuro (Rebello, 2004). Com maior ou menor intensidade, a este cenário não se furtam os diplomados do ensino superior.

Este estudo partiu da constatação de que longe de se encontrarem em situação de igualdade, os diplomados do ensino superior dispõem de recursos económicos, culturais, sociais e simbólicos diferenciados aquando da sua entrada no ensino superior. A estes recursos vêm somar-se outros de natureza diversa e reunidos durante a sua passagem pela universidade. Ora este fato ou, se se preferir, estas pré-assunções, levaram-nos a questionar em que medida tais recursos afetam e ajudam a explicar os “destinos de inserção”. Concretamente, procurámos, ao longo desta pesquisa, indagar em que medida e de que forma os recursos sociais e académicos que os licenciados transportam contribuem (ou não) para atenuar a “ameaça” de precariedade contratual.

Para a sua concretização, mobilizaram-se os dados de um inquérito aplicado a uma amostra representativa dos licenciados da UL e da UNL que obtiveram os seus diplomas no ano letivo de 2004/05, inquérito feito no âmbito do estudo - Percursos de Inserção dos Licenciados: relações objetivas e subjetivas com o trabalho (Chaves, M. *et. al.*, 2010). Os dados são referentes ao primeiro, terceiro e quinto anos após a conclusão da licenciatura. A análise estatística foi feita com base no Software IBM SPSS V:19 e no teste do Qui-Quadrado correspondente ao cruzamento das variáveis em estudo.

O primeiro aspeto a realçar é o de que, neste período, e embora tudo leve a crer que o quadro se tenha invertido negativamente nos últimos dois anos, a situação dos diplomados não fazia (ainda) jus a um discurso catastrofista acerca do destino dos graduados que percorria já a sociedade portuguesa há vários anos. Com efeito, cinco anos após a obtenção do diploma, o número de desempregados de diplomados da UL e da UNL que se encontravam desempregados era muito reduzido. Além disso, a percentagem de indivíduos que dispunham de “contratos sem termo” era já maioritária.

O segundo elemento a sublinhar diz diretamente respeito às questões que aqui nos ocuparam, pelo que nele nos determos de forma mais demorada. Ao contrário das nossas suposições iniciais, constatámos que neste universo de diplomados as variáveis diretamente relacionadas com as “origens sociais”, nomeadamente a classe social e os níveis de instrução dos progenitores, parecem ter um reduzido potencial explicativo quer na qualidade do vínculo laboral quer a nível remuneratório. Isto não quer dizer que esse efeito seja totalmente despiendo. De facto, constata-se que a generalidade dos diplomados passa progressivamente de uma situação de precariedade contratual para uma situação de contrato sem termo, independentemente da classe social dos progenitores, embora esta seja mais evidente naqueles cujas mães são das classes sociais PTE e EDL, (classes sociais mais altas). Em termos do nível de instrução dos progenitores ocorre uma situação semelhante. Com o passar dos anos a situação de precariedade contratual já não está dependente do nível de instrução destes.

Com maior alcance explicativo na análise dos vínculos laborais perfilam-se as variáveis que refletem os capitais adquiridos no percurso académico, com destaque para a área de formação. Os dados evidenciaram grandes diferenças relativas à situação contratual dos diplomados das várias áreas de formação. Os diplomados da área de Educação e Direito são os que, maioritariamente, se encontram sem contrato ou com contrato a termo, sendo os empregados com contrato sem termo os sobre representados nas duas áreas de formação. É nos licenciados em Economia e Gestão que se encontra uma maioria de empregados sem termo e em que não se observam desempregados. Estas são duas áreas de formação em que é possível observar uma sobre representação de empregados relativamente à média total de empregados com contrato sem termo e sub-representação no que se refere a outros tipos de contrato e sem contrato. As situações divergentes existentes entre as duas áreas de formação mencionadas permitem

concluir que, não obstante os recursos sociais da família, os recursos académicos são também um fator explicativo da situação de precariedade no trabalho. As áreas de Artes e Humanidades, Ciências da Vida e Ciências Físicas apresentam um fosso contratual relativamente às áreas de Matemática, Estatística e Informática, Engenharia, Indústrias Transformadoras e Construção, cinco anos após o término do curso. Os diplomados do primeiro conjunto estão em desvantagem em relação ao segundo conjunto em que os contratos de trabalho sem termo são mais evidentes. Contrariamente, é noutros tipos de contratos ou nos diplomados sem contrato que o primeiro conjunto apresenta valores expressivos, acima da média. Nas áreas de Ciências Sociais e Jornalismo e Saúde os valores ficam-se, sensivelmente, pelas médias.

Os dados permitem-nos, também, concluir que os diplomados da área de formação de Economia e Gestão, Matemática, Estatística e Informática e Engenharia, Indústrias Transformadoras e Construção encontram-se em melhor posição contratual que os de Educação, Direito, Ciências da Vida, Ciências Físicas e Artes e Humanidades que se encontram numa situação precária. Esta é resultante da área de formação académica que condiciona de forma evidente os diplomados e contribui para a fuga à precariedade no trabalho.

Relativamente à classificação final, os dados evidenciam que os alunos que obtiveram notas mais elevadas não têm situações contratuais mais estáveis no mercado de trabalho, embora exista uma tendência para que isso se vá atenuando com o passar do tempo. O inverso acontece com os que tiveram classificações mais baixas.

Em jeito de balanço final, importa chamar a atenção para que, embora os resultados obtidos possam permitir lançar hipóteses a explorar noutros estudos, as conclusões a que aportámos, sobretudo no domínio da relação entre as origens sociais e a situação ocupada no mercado de trabalho não podem ser extrapoladas para a generalidade dos jovens diplomados portugueses da mesma coorte ou de coortes próximas. Encontramo-nos diante de duas universidades que tendencialmente conhecerão uma maior aceitação por parte dos empregadores do que diversas outras escolas que, nos sectores privado e público, compõem o sistema universitário português. Além disso, deparamo-nos aqui com um efeito de sobre seleção dos estudantes provenientes dos patamares menos capitalizados (nomeadamente do “operariado” e dos “empregados executantes”), porventura mais nítido do que aquele que se faz sentir

noutras instituições de ensino. É possível que o investimento e aptidões destes últimos diplomados, extravasando a média, contribuam para compensar, no quadro de uma conjuntura económica favorável, os défices transportados noutras dimensões, nomeadamente em termos de capital social e simbólico.

Enquanto orientações para o futuro, sugere-se a realização de um estudo de âmbito qualitativo que permita uma compreensão mais em profundidade do fenómeno em estudo, que possibilite a identificação do processo que os licenciados percorrem para fazer face à precaridade contratual, tendo em conta as condições e contexto em que se inserem, que podem trazer luz sobre algumas facetas que só acedendo a experiências e significados dos sujeitos será possível clarificar, sendo esta uma das limitações do presente estudo. Outra limitação tem a ver com a conjuntura atual, visto que os dados foram recolhidos em 2011 e não permitem aferir o efeito da atual situação de contexto de crise económica e perceber até que ponto os resultados se mantêm atualizados para estes diplomados.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ACCARDO, A. (1983). Initiation a la sociologie de l'illusionnisme social. Invitation à la lecture des oeuvres de Pierre Bourdieu. Éditions le Mascaret.

ALVES, M. (2003). A inserção profissional de diplomados de ensino superior numa perspectiva educativa: o caso da Faculdade de Ciências e Tecnologia, Tese de Doutoramento, Lisboa, Faculdade de Ciências e Tecnologia da Universidade Nova de Lisboa.

BOURDIEU, Pierre.; PASSERON, Jean Claude (1964). *Les héritiers, les étudiants et la culture*. Paris: Ed. de Minuit.

BOURDIEU, Pierre. (1980), “Le capital social: notes provisoires”, *Actes Rech. Sci. Soc.*, 31, pp. 2-3.

BOURDIEU, Pierre. (1998). *O Poder Simbólico*. Editora Bertrand Brasil S.A.

BOYER, R. (1987). La Flexibilité du Travail en Europe; une étude comparative des transformations du rapport salarial dans sept pays de (1973 à 1985) Paris: Éditions La Découverte.

CHAVES (2007). *Jovens Advogados de Lisboa: uma Inserção Profissional Díspar*. Tese de Doutoramento em Sociologia, Faculdade de Ciências Sociais e Humanas, FCSH-UNL, Lisboa, Portugal.

CHAVES, Morais e Nunes (2009) “Os Diplomados do Ensino Superior Perante o Mercado de Trabalho: Velhas Teses Catastróficas , Aquisições Recentes, Sociologia, n.º19, II Série, pp.83-98.

CHAVES, M. (2010). Confrontos com o Trabalho entre Jovens Advogados. As Novas Configurações da Inserção Profissional. Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.

CEITIL, M. (2006). Gestão e Desenvolvimento de Competências, Lisboa, Edições Sílabo.

CORREIA, A. D. (2001). *O paradigma da flexibilidade: a sua influência nas organizações e na política legislativa laboral*. Tese de doutoramento, Instituto Superior



de Ciência do Trabalho e da Empresa – Universidade de Lisboa (ISCTE/UL), Lisboa, Portugal.

CORREIA, J. (1994). A Educação em Portugal no Limiar do séc. XXI: Perspetivas de Desenvolvimento Futuro. *Educação Sociedade & Culturas*, 2, 7-30.

COSTA, Machado, Almeida (1990). Estudantes e amigos – Trajetórias de Classe e redes de Sociabilidade. *Análise Social*, vol. XXV (105-106) (1.º, 2.º), pp.193-221 Disponível em <http://Analisesocial.ics.pt>. Acedido em Agosto de 2010.

CRUZ, S. A. (2003) Entre a Casa e a Caixa. Retrato de Trabalhadoras na Grande Distribuição. Biblioteca das Ciências do Homem, Edições Afrontamento.

Direcção-Geral de Estudos, Estatísticas e Planeamento (2006). Os jovens e o mercado de trabalho - caracterização, estrangulamentos à integração efetiva na vida ativa e a eficácia das políticas. *Revista Sociedade e Trabalho* N.º 27. Lisboa, Fevereiro (2006).

Direcção-Geral de Inovação e de Desenvolvimento Curricular (2005) Da escola ao mundo do trabalho. Competências e inserção sócio-profissional. Lisboa, Dezembro (2005).

DUARTE, A. M. (2008). Trabalho, flexibilidade e precariedade no contexto europeu: precisões analíticas e evidências empíricas. *Cadernos de Ciências Sociais*, 25/26, 1-51.

Fundação da Juventude, com apoio da Comissão das Comunidades e do Estado Português (1998). Diplomados Desempregados. Determinantes da Procura de Ensino e da Oferta de Qualidade. Lisboa. November (1998).

GRANOVETTER, M.(1973, May ) “The Strength of Weak Ties”, in *American journal of Sociology*, vol. 78, n.º6, pp 1360-1380. Disponível em <http://sociology.stanford.edu/people/mgranovetter/documents/granstrengthweakties.pdf> Acedido em Dezembro de 2011.

KUMAR, Krishan (2006). Da sociedade Industrial à pós-moderna: novas teorias sobre o mundo contemporâneo ( 2ª ed.).Rio de Janeiro. Zahar.

LEONOR T. (2008).Trajetórias e Cenários de Inserção Profissional de Diplomados em Educação Social do Ensino Superior Politécnico: Pontes e Vazios na Relação entre Percursos de Formação e Percursos de Inserção Profissional. Dissertação para a

Obtenção do grau de Mestre em Ciências da Educação/ Educação e Desenvolvimento, FCSH-UNL, Lisboa, Portugal.

MARQUES, Ana P. (2007). *MeIntegra — Mercados e estratégias de inserção profissional. Licenciados versus empresas da Região Norte. Relatório final*. Coleção DS/CICS. Universidade do Minho. URL:<http://hdl.handle.net/1822/8633>.

MASSIMELLI, M. (1994). Insertion et Réinsertion Professionnelle: Un Nouveau Point de Vue. *Direction et Gestion des Entreprises*, 149 27-3 5.

MESURAS, T. M. (2009). Um olhar político sobre a precariedade dos jovens licenciados. Tese de Mestrado em Sociologia, Instituto Universitário de Lisboa, FCSH, Lisboa, Portugal.

MORAIS, Chaves, e Batista (2011). Com o emprego precário entre os diplomados de uma Faculdade de Ciências Sociais e Humanas. In Marques, A. e Alves, M. *Inserção Profissional de Graduados em Portugal (RE) Configurações Teóricas e Empíricas* (pp.233-258). Lisboa, Húmus.

Observatório do Emprego e Formação Profissional (2000). *Trabalho Precário Perspectiva De Superação*. Lisboa, Dezembro (2000).

Observatório do Emprego e Formação Profissional (2000). *Formas de trabalho: Trabalho Temporário; Subcontratação*. Lisboa, Julho (2001).

PAUGAM, S.(2000). *Le Salarié de la Précarité. Les Nouvelles Formes de L'Intégration Professionnelle*, Paris, PUF.

PASSERON, Jean-Claude (1964) *Les héritiers: les étudiants et la culture*. Paris: Les ditions de Minuit.

PORTES, A. (1998) "SOCIAL CAPITAL: Its Origins and Applications in Modern Sociology". *Annual Review of Sociology* 24, 1-24. Disponível em <http://www.annualreviews.org/doi/pdf/10.1146/annurev.soc.24.1.1>. Acedido em Março de 2013.

REBELO, G. (2002), Emprego e Formas de Precariedade da Atividade Laboral: Portugal no contexto da EU. *Tese de Doutoramento*, Instituto Superior de Economia e Gestão- Universidade Técnica de Lisboa (ISEG/UTL), Lisboa, Portugal.

REBELO, Glória (2003), Emprego e Contratação Laboral em Portugal uma análise socioeconómica, Lisboa, RH Editora.

REBELO, G. (2004), Flexibilidade e Precariedade no Trabalho. Analise e Diagnostico. Lisboa: FCT.

REDINHA, M.R.G (1998). A Precariedade do Emprego – uma Interpelação ao Direito do Trabalho, in em Direito do Trabalho - Memórias - 1º Congresso Nacional do Direito do Trabalho, Coimbra, Almedina, pp. 327-344.

SENNETT, Richard (2004). A corrosão do carácter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Rio de Janeiro: Record.

TEIXEIRA, Cláudio (1991). A Flexibilidade na gestão dos recursos humanos. Revista de Gestão, n.º IX, pp.29-33.

# Anexo I - Inquérito por questionário

[NÃO PREENCHER] Nº QUEST \_\_\_\_\_

(Bom dia/ boa tarde/ boa noite. O meu nome é ..... e estou a falar da parte da Universidade Nova de Lisboa/ Universidade de Lisboa. Estamos a realizar um estudo sobre a inserção profissional dos licenciados)

(Posso falar / Seria possível falar com ... (1º e último nome)?)

(Gostaria de contar com a sua colaboração para responder a um questionário que é da responsabilidade da Universidade Nova de Lisboa. A sua resposta é extremamente importante para a UNL que, através deste questionário, procura conhecer o percurso e a atividade profissional dos licenciados da universidade, faculdade e do seu curso em particular.)

**Oficialmente concluiu o curso no ano letivo 2004/05?**

Sim 1

Não 2 – SE NÃO, AGRADECER E TERMINAR

**Em que mês e ano é que efetivamente acabou o curso? [CALENDÁRIO]**

\_\_\_\_\_ mês \_\_\_\_\_ ano

**Qual foi a sua classificação final de curso? \_\_\_\_\_**

(Queríamos agradecer desde já a sua disponibilidade para responder a este questionário, no qual iremos abordar a sua situação profissional em vários períodos desde a licenciatura até à sua situação atual.)

(A realização deste questionário não irá ultrapassar os 30 min, podemos começar?)

## BLOCO 1

(Vamos começar pelo momento anterior à entrada no ensino superior)

P.1 Acedeu ao ensino superior através do contingente ad-hoc ou do contingente maiores de 23 anos?

Sim	1
Não	2
Ns/Nr	9

P.2 Se fosse hoje, faria o mesmo curso?

Sim	1	<b>PASSAR A P.4</b>
Não	2	
Ns/Nr	9	<b>PASSAR A P.4</b>

P.3 Qual o curso que escolheria?

Curso \_\_\_\_\_

Ns/Nr.....99

P.4 E escolheria o mesmo estabelecimento de ensino?

Sim	1	<b>PASSAR A P.6</b>
Não	2	
Ns/Nr	9	<b>PASSAR A P.6</b>

P.5 E Qual seria, então?

Estabelecimento \_\_\_\_\_

Ns/Nr.....99

P.6 Utilizando uma escala de 1 a 10 em que **1 é “Nada importante” e 10 “Muitíssimo importante”**, diga-nos a importância que cada um dos seguintes motivos teve quando decidiu ingressar, pela primeira vez, no ensino superior. **[PERGUNTAR UM A UM]**

		Avaliação	Ns/Nr
X	a) Acreditava que aumentava as possibilidades de encontrar emprego		99
	b) Acreditava que aumentava as possibilidades de encontrar um emprego bem remunerado		99
	c) Acreditava que aumentava as possibilidades de desempenhar a profissão desejada		99
	d) Acreditava que teria mais hipóteses de progredir na carreira profissional		99
	e) Contribuía para o meu desenvolvimento intelectual		99
	f) Porque gostava de estudar		99
	g) Aumentava as possibilidades de ascender socialmente		99
	h) Porque sempre tinha tido boas notas		99
	i) Porque nunca tinha reprovado		99
	j) Porque a minha família sempre desejou que fizesse um curso de superior		99
	k) Porque os meus amigos também se candidataram ao ensino superior		99

P.7 Ainda sobre o seu curso de ensino superior, numa escala de 1 a 10 em que **1 é “Nada” e 10 “Muitíssimo”**, indique em que medida a licenciatura lhe permitiu desenvolver as seguintes capacidades. **[PERGUNTAR UM A UM]**

		Avaliação	Ns/Nr
X	a) Capacidade de trabalhar em equipa		99
	b) Capacidade de negociação		99
	c) Capacidade de planeamento		99
	d) Capacidade de liderança		99
	e) Capacidade de pensamento crítico		99
	g) Capacidade de comunicação oral e escrita		99
	h) Capacidade de tomar decisões		99
	j) Capacidade de dominar técnicas e tecnologias		99
	l) Capacidade de comunicação oral e escrita noutra língua		99

## BLOCO 2

**(Vamos agora falar sobre as ocupações profissionais que possa ter tido durante o período da licenciatura. Não se consideram os estágios curriculares)**

P.8 Durante o curso, desenvolveu algum trabalho, mesmo que pontual, ganhando com isso dinheiro?

Sim	1	
Não	2	<b>PASSAR A P.21</b>
Ns/Nr	9	<b>PASSAR A P.21</b>

P.9 E tinha, no último semestre de licenciatura, o estatuto de trabalhador-estudante?

Sim	1
Não	2
Ns/Nr	9

P.10 Qual destas situações descreve melhor a forma como trabalhou ao longo da licenciatura? **(Atenção: ler categorias – “Raramente”, “Algumas vezes”, “A maior parte do tempo” ou “Sempre trabalhou”)**

Raramente	1
Algumas vezes	2
A maior parte do tempo	3
Sempre trabalhou	4
Ns/Nr	9

P.11 Qual foi a sua última ocupação ou atividade profissional antes de concluir a licenciatura, incluindo aqui as bolsas de investigação ou de apoio à investigação? **(Se necessário acrescentar que a “atividade principal” era aquela com que despendia mais tempo)**

**[NOTA: ENTREVISTADOR: INSISTA PARA QUE A RESPOSTA SEJA O MAIS PORMENORIZADA POSSÍVEL, NÃO SENDO ADMISSÍVEIS EXPRESSÕES COMO “FUNCIONÁRIO PÚBLICO” OU “MILITAR”].**

P.12 Essa atividade era realizada por conta própria ou de outrem?

Trabalhador por conta própria	1
Trabalhador por conta de outrem	2
Ns/Nr	9

P.13 Tinha algum contrato escrito de trabalho, mesmo que tivesse sido de prestação de serviços?

Sim	1	
Não	2	<b>PASSAR A P.15</b>
Ns/Nr	9	<b>PASSAR A P.15</b>

P.14 Qual era o seu tipo de contrato?

Contrato de trabalho sem termo	1
Contrato de trabalho com termo (a prazo)	2
Contrato de prestação de serviços (recibos verdes ou semelhante)	3
Contrato com empresa de trabalho temporário	4
Contrato de provimento	5
Outra situação. Qual? _____.	
Ns/Nr	99

**PASSAR A P.16**

P.15 Passava recibos verdes?

Sim	1
Não	2
Ns/Nr	9

P.16 Em que tipo de empresa ou organização trabalhava? (Se necessário, exemplificar: “Unipessoal”, “Privada”, “Pública”, “ONG/IPSS”)

Empresa privada em geral	1
Empresa privada unipessoal ou em nome individual	2
Empresa pública ou mista (com capitais públicos)	3
Organismo da administração pública (incluindo: escolas, tribunais, hospitais)	4
ONG/IPSS	5
Outra situação. Qual? _____.	
Ns/Nr	99

P.17 Em que ramo de atividade trabalhava? (Se necessário sugerir: “Educação”, “Saúde”, “Comércio”)

Agricultura, pesca e indústrias extrativas	1
Indústrias transformadoras, eletricidade, água, gás e construção e obras públicas	2
Transportes e comunicações	3
Comércio, restaurantes e hotéis	4
Bancos e seguros	5
Serviços prestados às empresas (manutenção informática, consultoria, etc.)	6
Educação	7
Saúde e ação social	8
Justiça	9
Administração Pública, central e local	10
Serviços artísticos e culturais (cinema, teatro, rádio, jornais, animação, tv, etc.)	11
Defesa Nacional	12
Organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais	13
Outra situação. Qual? _____.	
Ns/ Nr	99

P.18 Em que concelho trabalhava ou exercia funções?

País/Concelho \_\_\_\_\_

P.19 Em média, quanto é que ganhava, em termos líquidos, por mês? (**ATENÇÃO: Pergunta aberta, recorrer à escala apenas em caso de absoluta necessidade**)

Euro

Menos de 310 Euros	1
De 310 a menos de 600 Euros	2
De 600 a menos de 900 Euros	3
De 900 a menos de 1200 Euros	4
De 1200 a menos de 1800 Euros	5
De 1800 a menos de 2500 Euros	6
De 2500 a menos de 3000 Euros	7
3000 ou mais Euros	8
Ns/Nr	9

P.20 Como arranjou esse trabalho? [**MÚLTIPLA – pergunta em aberto, mas podendo ilustrar-se em caso de dificuldade em responder: “Através de um anúncio”, de um “Amigo”, de “Famíliares”**]

Através de um professor	1
Através de concurso público ou anúncio em jornais ou revistas	2
Através de anúncios	3
Através de um centro de emprego	4
Através de familiares	5
Através de amigos, conhecidos ou colegas	6
Através dos serviços da instituição onde se formou	7
Na sequência de um estágio curricular	8
Através de um portal de emprego	9
Através de candidatura espontânea	10
Através de uma empresa de trabalho temporário	11
Na sequência de um estágio profissional remunerado	12
Na sequência de um estágio profissional não remunerado	13
Criei uma empresa/montei um gabinete de estudos/ abri um consultório/escritório de advogados/ criei o meu próprio emprego	14
Comecei a trabalhar a título individual (consultor/ prestação de serviços, etc.)	15
Outra situação. Qual? _____.	
Ns/Nr	99

P.21 Frequentou algum estágio curricular na licenciatura?

Sim	1	
Não	2	<b>PASSAR A P.25</b>
Ns/Nr	9	<b>PASSAR A P.25</b>

P.22 Continuou a trabalhar na ou para a entidade onde realizou o estágio curricular, depois da licenciatura?

Sim	1	
Não	2	<b>PASSAR A P.25</b>
Ns/Nr	9	<b>PASSAR A P.25</b>

P.23 Por quanto tempo?

< 3 meses	1
≥ 3 e < 6 meses	2
≥ 6 meses < 1 ano	3
≥ 1 a < 2 anos	4
≥ 2 a < 3 anos	5
≥ 3 a < 4 anos	6
≥ 4 anos	7
Até à atualidade	8
Não se aplica	9
Ns/Nr	99

P.24 Numa escala de 1 a 10, em que 1 é “Nada importante” e 10 “Muitíssimo importante”, como classifica a importância que o estágio curricular teve na sua inserção profissional.

--	--

Ns/Nr..... 99

P.25 Durante o curso, participou no Erasmus ou noutro programa de intercâmbio ou mobilidade de estudantes no estrangeiro?

Sim	1	
Não	2	<b>PASSAR A P.27</b>
Ns/Nr	9	<b>PASSAR A P.27</b>

P.26 Numa escala de 1 a 10, em que 1 é “Nada importante” e 10 “Muitíssimo importante”, como classifica a importância que esse programa de mobilidade teve na sua inserção profissional.

--	--

Ns/Nr..... 99

### BLOCO 3

P.27 Concluiu alguma formação pós-graduada?

Sim	1	
Não	2	<b>PASSAR A P.29</b>
Ns/Nr	9	<b>PASSAR A P.29</b>

P.28 De que tipo? [MÚLTIPLA] [SUGERIR ALGUMAS SE NECESSÁRIO]

Curso de Pós-graduação no mesmo instituto/escola/faculdade	1
Curso de Pós-graduação na mesma universidade	2
Curso de Pós-graduação noutra universidade portuguesa	3
Curso de Pós-graduação numa universidade estrangeira	4
Curso de Mestrado no mesmo instituto/escola/faculdade	5
Curso de Mestrado na mesma universidade	6
Curso de Mestrado noutra universidade portuguesa	7
Curso de Mestrado numa universidade estrangeira	8
Programa de Doutoramento no mesmo instituto/escola/faculdade	9
Programa de Doutoramento na mesma universidade	10
Programa de Doutoramento noutra universidade portuguesa	11
Programa de Doutoramento numa universidade estrangeira	12
Outra situação – Qual? _____	
Ns/Nr	99

P.29 E presentemente, está inscrito noutras licenciaturas ou programas académicos de pós-graduação, mestrado ou doutoramento?

Sim	1	
Não	2	<b>PASSAR A P.31</b>
Ns/Nr	9	<b>PASSAR A P.31</b>

P.30 Qual o tipo de programa em que está inscrito? [MÚLTIPLA] [SUGERIR ALGUMAS SE NECESSÁRIO]

Curso de Licenciatura no mesmo instituto/escola/faculdade	1
Curso de Licenciatura na mesma universidade	2
Curso de Licenciatura noutra universidade portuguesa	3
Curso de Licenciatura numa universidade estrangeira	4
Curso de Pós-graduação no mesmo instituto/escola/faculdade	5
Curso de Pós-graduação na mesma universidade	6
Curso de Pós-graduação noutra universidade portuguesa	7
Curso de Pós-graduação numa universidade estrangeira	8
Curso de Mestrado no mesmo instituto/escola/faculdade	9
Curso de Mestrado na mesma universidade	10
Curso de Mestrado noutra universidade portuguesa	11
Curso de Mestrado numa universidade estrangeira	12
Programa de Doutoramento no mesmo instituto/escola/faculdade	13
Programa de Doutoramento na mesma universidade	14
Programa de Doutoramento noutra universidade portuguesa	15
Programa de Doutoramento numa universidade estrangeira	16



Outra situação – Qual? _____	
Ns/Nr	99

P.31 Pensa vir a frequentar alguma outra formação académica no futuro?

Sim	1	
Não	2	<b>PASSAR A P.33</b>
Ns/Nr	9	<b>PASSAR A P.33</b>

P.32 Qual o tipo de formação que pensa realizar? [MÚLTIPLA] [SUGERIR ALGUMAS SE NECESSÁRIO]

Curso de Licenciatura no mesmo instituto/escola/faculdade	1
Curso de Licenciatura na mesma universidade	2
Curso de Licenciatura noutra universidade portuguesa	3
Curso de Licenciatura numa universidade estrangeira	4
Curso de Pós-graduação no mesmo instituto/escola/faculdade	5
Curso de Pós-graduação na mesma universidade	6
Curso de Pós-graduação noutra universidade portuguesa	7
Curso de Pós-graduação numa universidade estrangeira	8
Curso de Mestrado no mesmo instituto/escola/faculdade	9
Curso de Mestrado na mesma universidade	10
Curso de Mestrado noutra universidade portuguesa	11
Curso de Mestrado numa universidade estrangeira	12
Programa de Doutoramento no mesmo instituto/escola/faculdade	13
Programa de Doutoramento na mesma universidade	14
Programa de Doutoramento noutra universidade portuguesa	15
Programa de Doutoramento numa universidade estrangeira	16
Outra situação – Qual? _____	
Ns/Nr	99

#### BLOCO 4

(Vamos então abordar a sua situação profissional ao longo destes anos. Gostaria que nos situássemos, para já, um ano a seguir à conclusão do seu curso. Isto é, segundo as nossas contas, no [MÊS X] do [ANO X]. [CALENDÁRIO]).

P.33 Nesse [MÊS X] efetuou trabalho por conta própria ou de outrem com vista a obter uma remuneração, mesmo que tenha sido ocasional ou apenas de uma hora? (Caso a resposta seja **NÃO**, ler: **Olhe que estão aqui incluídas bolsas de investigação ou de apoio à investigação e não estão incluídas bolsas de Mestrado e Doutoramento**).

Sim	1	<b>PASSAR A P.37</b>
Não	2	<b>CONTINUAR</b>

P.34 E nesse mês, efe

tuou algum trabalho com vista a obter um benefício familiar em dinheiro? (Caso a resposta seja **SIM**, ler: **Olhe que não estão aqui incluídas atividades domésticas**).

Sim	1	<b>PASSAR A P.39</b>
Não	2	<b>CONTINUAR</b>

P.35 Apesar de não ter feito nenhum trabalho deste tipo, tinha algum trabalho ou negócio de que esteve ausente nesse mês?

Sim	1	<b>PASSAR A P.39</b>
Não	2	<b>CONTINUAR</b>

P.36 E, nesse mês, tinha algum rendimento proveniente de um estágio ou de uma bolsa que **não fosse** de investigação ou de apoio à investigação?

Sim	1	<b>PASSAR A P.39</b>
Não	2	<b>PASSAR A P.52</b>

P.37 A remuneração que obteve nesse mês resultava **exclusivamente** de algum estágio?

Sim	1	<b>PASSAR A P.57</b>
Não	2	<b>CONTINUAR</b>

P.38 A remuneração que obteve nesse mês resultava **exclusivamente** de alguma bolsa? (Caso a resposta seja SIM, ler: não nos referimos a bolsas de investigação ou de apoio à investigação, mas sim de Mestrado ou Doutoramento).

Sim	1	PASSAR A P.55
Não	2	PASSAR A P.39

## BLOCO 5 EMPREGADOS

P.39 Qual era a sua ocupação ou atividade profissional principal nesse período? (Se necessário acrescentar: em termos de tempo despendido).

[NOTA: ENTREVISTADOR: INSISTA PARA QUE A RESPOSTA SEJA O MAIS PORMENORIZADA POSSÍVEL, NÃO SENDO ADMISSÍVEIS EXPRESSÕES COMO “FUNCIONÁRIO PÚBLICO” OU “MILITAR”].

P.40 E essa atividade profissional era realizada por conta própria ou de outrem?

Trabalhador por conta própria	1	PASSAR A P.41
Trabalhador por conta de outrem	2	PASSAR A P.41
Ns/Nr	9	PASSAR A P.42

P.41 Tinha trabalhadores sob sua direção ou responsabilidade?

Sim	1	a) Quantos? _____
Não	2	
Ns/Nr	9	

P.42 Tinha algum contrato escrito de trabalho, mesmo que tivesse sido de prestação de serviços?

Sim	1	
Não	2	PASSAR A P.44
Ns/Nr	9	PASSAR A P.44

P.43 Qual era o seu tipo de contrato?

Contrato de trabalho sem termo	1
Contrato de trabalho com termo (a prazo)	2
Contrato de prestação de serviços (recibos verdes ou semelhante)	3
Contrato com empresa de trabalho temporário	4
Contrato de provimento	5
Outra situação. Qual? _____.	
Ns/Nr	99

**PASSAR A P.45**

P.44 Passava recibos verdes?

Sim	1
Não	2
Ns/Nr	9

P.45 Durante esse mês, em média, quantas horas trabalhou por semana?

Horas

Ns/Nr..... 99

P.46 Em que tipo de empresa ou organização trabalhava? (Se necessário, exemplificar: “Unipessoal”, “Privada”, “Pública”, “ONG/IPSS”)

Empresa privada em geral	1
Empresa privada unipessoal ou em nome individual	2
Empresa pública ou mista (com capitais públicos)	3
Organismo da administração pública (incluindo: escolas, tribunais, hospitais)	4
ONG/IPSS	5
Outra situação.	

Qual? _____.	
Ns/Nr	99

P.47 Em que ramo de atividade trabalhava? (Se necessário sugerir: “Educação”, “Saúde”, “Comércio”)

Agricultura, pesca e indústrias extrativas	1
Indústrias transformadoras, eletricidade, água, gás e construção e obras públicas	2
Transportes e comunicações	3
Comércio, restaurantes e hotéis	4
Bancos e seguros	5
Serviços prestados às empresas (manutenção informática, consultoria, etc.)	6
Educação	7
Saúde e ação social	8
Justiça	9
Administração Pública, central e local	10
Serviços artísticos e culturais (cinema, teatro, rádio, jornais, tv, etc.)	11
Defesa Nacional	12
Organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais	13
Outra situação.	
Qual? _____.	
Ns/Nr	99

P.48 Em que concelho trabalhava ou exercia funções?

País/Concelho \_\_\_\_\_

P.49 Em média, quanto é que ganhava, em termos líquidos, por mês? (ATENÇÃO: Pergunta aberta, recorrer à escala apenas em caso de absoluta necessidade)

Euros

Menos de 310 Euros	1
De 310 a menos de 600 Euros	2
De 600 a menos de 900 Euros	3
De 900 a menos de 1200 Euros	4
De 1200 a menos de 1800 Euros	5
De 1800 a menos de 2500 Euros	6
De 2500 a menos de 3000 Euros	7
3000 ou mais Euros	8
Ns/Nr	9

P.50 Como arranjou esse trabalho? [MÚLTIPLA – pergunta em aberto, mas podendo ilustrar-se em caso de dificuldade em responder: “Através de um anúncio”, de um “Amigo”, de “Famíliares”]

Através de um professor	1
Através de concurso público ou anúncio em jornais ou revistas	2
Através de anúncios	3
Através de um centro de emprego	4
Através de familiares	5
Através de amigos, conhecidos ou colegas	6
Através dos serviços da instituição onde se formou	7
Na sequência de um estágio curricular	8
Através de um portal de emprego	9
Através de candidatura espontânea	10
Através de uma empresa de trabalho temporário	11
Na sequência de um estágio profissional remunerado	12
Na sequência de um estágio profissional não remunerado	13
Criei uma empresa/montei um gabinete de estudos/ abri um consultório/escritório de advogados/ criei o meu próprio emprego	14
Comecei a trabalhar a título individual (consultor/ prestação de serviços, etc)	15

Outra situação. Qual? _____.	
Ns/Nr	99

P.51 Numa escala de 1 a 10, em que 1 **significa “Totalmente desadequado”** e o 10 **“Totalmente adequado”**, diga-nos, por favor, qual o grau de adequação das funções que desempenhava nesse trabalho à área em que se licenciou.

--	--

Ns/Nr..... 99

**PASSAR A P.55**

## BLOCO 6 DESEMPREGADOS/ INACTIVOS

P.52 Fez algumas diligências ativas nesse [MÊS X] para obter um trabalho remunerado por conta própria ou de outrem? (Em caso de dúvida ler: por diligências ativas, queremos dizer, por exemplo, “Resposta a anúncios”, “Envio de currículos”, “Inscrição num centro de emprego”, “Recurso a familiares”, etc.)

Sim	1	
Não	2	<b>PASSAR A P.54</b>
Ns/Nr	9	<b>PASSAR A P.55</b>

P.53 Ao certo que tipo de diligências efetuou nesses 30 dias? [MÚLTIPLA]

Respondeu a anúncio	1
Colocou um anúncio	2
Contactou amigos ou conhecidos	3
Contactou familiares	4
Contactou professores	5
Contactou a sua instituição de ensino	6
Contactou Associação de antigos alunos	7
Contactou Gabinete de saídas profissionais	8
Contactou Associação de estudantes	9
Candidatou-se espontaneamente (contacto com empregadores, envio de currículos, etc.)	10
Inscriveu-se em centro de emprego	11
Candidatou-se/inscreveu-se a um curso	12
Solicitou licenças ou recursos financeiros para a criação do próprio emprego (ex.: empresa/gabinete de estudos, etc.)	13
Outras Quais? _____	
Ns/Nr	99

**PASSAR A P.55**

P.54 Qual a principal razão porque não o fez?

---



---



---

## BLOCO 7 ESTÁGIOS PROFISSIONAIS E SITUAÇÕES DE PROLONGAMENTO DOS ESTUDOS

P.55 Nesse período, estava a realizar algum estágio?

Sim	1	
Não	2	<b>PASSAR A P.60</b>
Ns/Nr	9	<b>PASSAR A P.60</b>

P.56 Era um estágio remunerado?

Sim	1	
Não	2	<b>PASSAR A P.58</b>
Ns/Nr	9	<b>PASSAR A P.58</b>

P.57 Qual o montante dessa remuneração? (**ATENÇÃO: Pergunta aberta, recorrer à escala apenas em caso de absoluta necessidade**)

Euros

Menos de 310 Euros	1
De 310 a menos de 600 Euros	2
De 600 a menos de 900 Euros	3
De 900 a menos de 1200 Euros	4
De 1200 a menos de 1800 Euros	5
De 1800 a menos de 2500 Euros	6
De 2500 a menos de 3000 Euros	7
3000 ou mais Euros	8
Ns/Nr	9

P.58 Que tipo de estágio era? (**Forçoso incluir tipologia de estágios**)

---

---

P.59 Numa escala de 1 a 10, em que **1** significa “Totalmente inadequado” e o **10** “Totalmente adequado”, diga, por favor, qual o grau de adequação do estágio à área em que se licenciou.

Ns/Nr..... 99

P.60 Realizava, nesse período, alguma licenciatura, curso pós-graduado, mestrado ou doutoramento?

Licenciatura	1
Pós-graduação	2
Mestrado	3
Doutoramento	4
Nenhum	5
Ns/Nr	9

## BLOCO 8 BOLSAS

P.61 Recebia algum tipo de bolsa?

Sim	1	
Não	2	<b>PASSA A P.64</b>
Ns/Nr	9	<b>PASSA A P.64</b>

P.62 Que tipo de bolsa era?

---

P.63 Qual o montante dessa bolsa? (**ATENÇÃO: Pergunta aberta, recorrer à escala apenas em caso de absoluta necessidade**)

Euros

Menos de 310 Euros	1
De 310 a menos de 600 Euros	2
De 600 a menos de 900 Euros	3
De 900 a menos de 1200 Euros	4
De 1200 a menos de 1800 Euros	5
De 1800 a menos de 2500 Euros	6
De 2500 a menos de 3000 Euros	7
3000 ou mais Euros	8
Ns/Nr	9

## BLOCO 9

P.64 Nesse [MÊS X] estava inscrito como desempregado em algum centro de emprego?

Sim	1	
Não	2	<b>PASSAR A P.66</b>
Ns/Nr	9	<b>PASSAR A P.66</b>

P.65 Em qual das categorias se encontrava inscrito no centro de emprego: “Desempregado à procura de 1.º emprego” ou de “um novo emprego”?

Desempregado à procura de 1.º emprego	1
À procura de um novo emprego	2
Ns/Nr	9

## BLOCO 10

(Vamos então abordar a sua situação profissional três anos após terminar o curso, ou seja, pelas nossas contas no [MÊS X] do [ANO X] [CALENDÁRIO]).

P.66 Nesse [MÊS X] efetuou trabalho por conta própria ou de outrem com vista a obter uma remuneração, mesmo que tenha sido ocasional ou apenas de uma hora? (Caso a resposta seja NÃO, ler: Olhe que estão aqui incluídas bolsas de investigação ou de apoio à investigação e não estão incluídas bolsas de Mestrado e Doutoramento).

Sim	1	<b>PASSAR A P.70</b>
Não	2	<b>CONTINUAR</b>

P.67 E nesse mês, efetuou algum trabalho com vista a obter um benefício familiar em dinheiro? (Caso a resposta seja SIM, ler: Olhe que não estão aqui incluídas atividades domésticas).

Sim	1	<b>PASSAR A P.72</b>
Não	2	<b>CONTINUAR</b>

P.68 Apesar de não ter feito nenhum trabalho deste tipo, tinha algum trabalho ou negócio do qual esteve ausente nesse mês?

Sim	1	<b>PASSAR A P.72</b>
Não	2	<b>CONTINUAR</b>

P.69 E, nesse mês, tinha algum rendimento proveniente de um estágio ou de uma bolsa que não fosse de investigação ou de apoio à investigação?

Sim	1	<b>PASSAR A P.88</b>
Não	2	<b>PASSAR A P.85</b>

P.70 A remuneração que obteve nesse mês resultava exclusivamente de algum estágio?

Sim	1	<b>PASSAR A P.90</b>
Não	2	<b>CONTINUAR</b>

P.71 A remuneração que obteve nesse mês resultava exclusivamente de alguma bolsa? (Caso a resposta seja SIM, ler: não nos referimos a bolsas de investigação ou de apoio à investigação, mas sim de Mestrado ou Doutoramento).

Sim	1	<b>PASSAR A P.88</b>
Não	2	<b>PASSAR A P.72</b>

## BLOCO 11 EMPREGADOS

P.72 Qual era a sua ocupação ou atividade profissional principal nesse período? (Se necessário acrescentar: em termos de tempo despendido)

[NOTA: ENTREVISTADOR: INSISTA PARA QUE A RESPOSTA SEJA O MAIS PORMENORIZADA POSSÍVEL, NÃO SENDO ADMISSÍVEIS EXPRESSÕES COMO “FUNCIONÁRIO PÚBLICO” OU “MILITAR”]

P.73 E essa atividade profissional era realizada por conta própria ou de outrem?

Trabalhador por conta própria	1	<b>PASSAR A P.74</b>
Trabalhador por conta de outrem	2	<b>PASSAR A P.74</b>
Ns/Nr	9	<b>PASSAR A P.75</b>

P.74 Tinha trabalhadores sob sua direção/responsabilidade?

Sim	1	a) Quantos? _____
Não	2	
Ns/Nr	9	

P.75 Tinha algum contrato escrito de trabalho, mesmo que tivesse sido de prestação de serviços?

Sim	1	
Não	2	<b>PASSAR A P.77</b>
Ns/Nr	9	<b>PASSAR A P.77</b>

P.76 Qual era o seu tipo de contrato?

Contrato de trabalho sem termo	1
Contrato de trabalho com termo (a prazo)	2
Contrato de prestação de serviços (recibos verdes ou semelhante)	3
Contrato com empresa de trabalho temporário	4
Contrato de provimento	
Outra situação. Qual? _____.	
Ns/Nr	99

**PASSAR A P.78**

P.77 Passava recibos verdes?

Sim	1
Não	2
Ns/Nr	9

P.78 Durante esse mês, em média quantas horas trabalhou por semana?

<input type="text"/>	Horas
<input type="text"/>	Ns/Nr..... 99

P.79 Em que tipo de empresa ou organização trabalhava? (Se necessário, exemplificar: “Unipessoal”, “Privada”, “Pública”, “ONG/IPSS”)

Empresa privada em geral	1
Empresa privada unipessoal ou em nome individual	2
Empresa pública ou mista (com capitais públicos)	3
Organismo da administração pública (incluindo: escolas, tribunais, hospitais)	4
ONG/IPSS	5
Outra situação. Qual? _____.	
Ns/Nr	99

P.80 Em que ramo de atividade trabalhava? (Se necessário sugerir: “Educação”, “Saúde”, “Comércio”)

Agricultura, pesca e indústrias extrativas	1
Indústrias transformadoras, eletricidade, água, gás e construção e obras públicas	2
Transportes e comunicações	3
Comércio, restaurantes e hotéis	4
Bancos e seguros	5
Serviços prestados às empresas (manutenção informática, consultoria, etc.)	6
Educação	7
Saúde e ação social	8
Justiça	9
Administração Pública, central e local	10
Serviços artísticos e culturais (cinema, teatro, rádio, jornais, tv, etc.)	11
Defesa Nacional	12
Organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais	13
Outra situação.	

Qual? _____.	
Ns/Nr	99

P.81 Em que concelho trabalhava ou exercia funções?  
Concelho \_\_\_\_\_

P.82 Em média, quanto é que ganhava, em termos líquidos, por mês? (**ATENÇÃO: Pergunta aberta, recorrer à escala apenas em caso de absoluta necessidade**).

Euros

Menos de 310 Euros	1
De 310 a menos de 600 Euros	2
De 600 a menos de 900 Euros	3
De 900 a menos de 1200 Euros	4
De 1200 a menos de 1800 Euros	5
De 1800 a menos de 2500 Euros	6
De 2500 a menos de 3000 Euros	7
3000 ou mais Euros	8
Ns/Nr	9

P.83 Como arranjou esse trabalho? [**MÚLTIPLA – pergunta em aberto, mas podendo ilustrar-se em caso de dificuldade em responder: “Através de um anúncio”, de um “Amigo”, de “Familiares”**]

Através de um professor	1
Através de concurso público ou anúncio em jornais ou revistas	2
Através de anúncios	3
Através de um centro de emprego	4
Através de familiares	5
Através de amigos, conhecidos ou colegas	6
Através dos serviços da instituição onde se formou	7
Na sequência de um estágio curricular	8
Através de um portal de emprego	9
Através de candidatura espontânea	10
Através de uma empresa de trabalho temporário	11
Na sequência de um estágio profissional remunerado	12
Na sequência de um estágio profissional não remunerado	13
Criei uma empresa/montei um gabinete de estudos/ abri um consultório/escritório de advogados/ criei o meu próprio emprego	14
Comecei a trabalhar a título individual (consultor/ prestação de serviços, etc)	15
Outra situação.	
Qual? _____.	
Ns/Nr	99

P.84 Numa escala de 1 a 10, em que **1 significa “Totalmente desadequado” e o 10 “Totalmente adequado”**, digamos, por favor, qual o grau de adequação das funções que desempenhava nesse trabalho à área em que se licenciou.

Ns/Nr..... 99

**PASSAR A P.88**

## BLOCO 12 DESEMPREGADOS/ INACTIVOS

P.85 Fez algumas diligências ativas nesse [**MÊS X**] para obter um trabalho remunerado por conta própria ou de outrem? (**Em caso de dúvida ler: por diligências ativas, queremos dizer, por exemplo, “Resposta a anúncios”, “Envio de currículos”, “Inscrição num centro de emprego”, “Recurso a familiares”, etc.**)

Sim	1	
Não	2	<b>PASSAR A P.87</b>
Ns/Nr	9	<b>PASSAR A P.88</b>



P.86 Que tipo de diligências efetuou nesses 30 dias? [MÚLTIPLA]

Respondeu a anúncio	1
Colocou um anúncio	2
Recorreu a amigos ou conhecidos	3
Recorreu a familiares	4
Recorreu a professores	5
Recorreu à sua instituição de ensino	6
Recorreu a Associação de antigos alunos	7
Recorreu a Gabinete de saídas profissionais	8
Recorreu a Associação de estudantes	9
Candidatou-se espontaneamente (contacto com empregadores, envio de currículos, etc.)	10
Inscreveu-se em centro de emprego	11
Candidatou-se/inscreveu-se a um curso	12
Solicitou licenças ou recursos financeiros para a criação do próprio emprego (ex.: empresa/gabinete de estudos, etc.)	13
Outras Quais? _____	
Ns/Nr	99

**PASSAR A P.88**

P.87 Qual a principal razão porque não o fez?

---



---



---

### BLOCO 13 ESTÁGIOS E SITUAÇÕES DE PROLONGAMENTO DOS ESTUDOS

P.88 Nesse período, estava a realizar algum estágio?

Sim	1	
Não	2	<b>PASSAR A P.93</b>
Ns/Nr	9	<b>PASSAR A P.93</b>

P.89 Era um estágio remunerado?

Sim	1	
Não	2	<b>PASSAR A P.91</b>
Ns/Nr	9	<b>PASSAR A P.91</b>

P.90 Qual o montante dessa remuneração? (ATENÇÃO: Pergunta aberta, recorrer à escala apenas em caso de absoluta necessidade)

Euros

Menos de 310 Euros	1
De 310 a menos de 600 Euros	2
De 600 a menos de 900 Euros	3
De 900 a menos de 1200 Euros	4
De 1200 a menos de 1800 Euros	5
De 1800 a menos de 2500 Euros	6
De 2500 a menos de 3000 Euros	7
3000 ou mais Euros	8
Ns/Nr	9

P.91 Que tipo de estágio era? *(Introduzir tipologia de estágios)*

---

---

P.92 Numa escala de 1 a 10, em que **1** significa “Totalmente desadequado” e o **10** “Totalmente adequado”, diga qual o grau de adequação do estágio à área em que se licenciou.

--	--

Ns/Nr..... 99

P.93 Realizava, nesse período, alguma licenciatura, curso pós-graduado, mestrado ou doutoramento?

Licenciatura	1
Pós-graduação	2
Mestrado	3
Doutoramento	4
Nenhum	5
Ns/Nr	9

## BLOCO 14 BOLSAS

P.94 Recebia algum tipo de bolsa?

Sim	1	
Não	2	<b>PASSA A P.97</b>
Ns/Nr	9	<b>PASSA A P.97</b>

P.95 Que tipo de bolsa era?

---

P.96 Qual o montante dessa bolsa? (**ATENÇÃO: Pergunta aberta, recorrer à escala apenas em caso de absoluta necessidade**)

--	--	--	--	--

 Euros

Menos de 310 Euros	1
De 310 a menos de 600 Euros	2
De 600 a menos de 900 Euros	3
De 900 a menos de 1200 Euros	4
De 1200 a menos de 1800 Euros	5
De 1800 a menos de 2500 Euros	6
De 2500 a menos de 3000 Euros	7
3000 ou mais Euros	8
Ns/Nr	9

## BLOCO 15

P.97 Nesse [MÊS X] estava inscrito como desempregado em algum centro de emprego?

Sim	1	
Não	2	<b>PASSAR A P.99</b>
Ns/Nr	9	<b>PASSAR A P.99</b>

P.98 Em qual das categorias se encontrava inscrito no centro de emprego: desempregado à procura do 1º emprego ou à procura de novo emprego?

Desempregado à procura de 1.º emprego	1
À procura de um novo emprego	2
Ns/Nr	9

## BLOCO 16

(Vamos agora abordar um período profissional mais recente. Mais concretamente, vamos situar-nos na [SEMANA REFERÊNCIA], dado ter sido aquela em que iniciámos a aplicação deste inquérito. [CALENDÁRIO])

P.99 Na [SEMANA REFERÊNCIA] efetuou trabalho por conta própria ou de outrem com vista a obter uma remuneração, mesmo que tenha sido ocasional ou apenas de uma hora? (**Caso a resposta seja NÃO, ler: Olhe que estão aqui incluídas bolsas de investigação ou de apoio à investigação e não estão incluídas bolsas de Mestrado e Doutoramento**).

Sim	1	PASSAR A P.103
Não	2	CONTINUAR

P.100 E nessa semana, efetuou algum trabalho com vista a obter um benefício familiar em dinheiro? (**Caso a resposta seja SIM, ler: Olhe que não estão aqui incluídas atividades domésticas**)

Sim	1	PASSAR A P.105
Não	2	CONTINUAR

P.101 Não obstante não ter feito nenhum trabalho deste tipo, tinha algum trabalho ou negócio de que esteve ausente nessa semana?

Sim	1	PASSAR A P.105
Não	2	CONTINUAR

P.102 E, nessa semana, tinha algum rendimento proveniente de um estágio ou de uma bolsa que não fosse de investigação ou de apoio à investigação?

Sim	1	PASSAR A P.125
Não	2	PASSAR A P.122

P.103 A remuneração que obteve nessa semana resultava exclusivamente de algum estágio?

Sim	1	PASSAR A P.127
Não	2	CONTINUAR

P.104 A remuneração que obteve nessa semana resultava exclusivamente de alguma bolsa? (**Caso a resposta seja SIM, ler: não nos referimos a bolsas de investigação ou de apoio à investigação, mas sim de Mestrado ou Doutoramento**).

Sim	1	PASSAR A P.125
Não	2	PASSAR A P.105

## BLOCO 17 EMPREGADOS

P.105 Qual era a sua ocupação ou atividade profissional principal nesse período? (**Se necessário acrescentar: em termos de tempo despendido**)

[NOTA: ENTREVISTADOR: INSISTA PARA QUE A RESPOSTA SEJA O MAIS PORMENORIZADA POSSÍVEL, NÃO SENDO ADMISSÍVEIS EXPRESSÕES COMO “FUNCIONÁRIO PÚBLICO” OU “MILITAR”]

P.106 E essa atividade profissional era realizada por conta própria ou de outrem?

Trabalhador por conta própria	1	PASSAR A P.107
Trabalhador por conta de outrem	2	PASSAR A P.107
Ns/Nr	9	PASSAR A P.108

P.107 Tinha trabalhadores sob sua direção/responsabilidade?

Sim	1	a) Quantos? _____
Não	2	
Ns/Nr	9	

P.108 Tinha algum contrato escrito de trabalho, mesmo que tivesse sido de prestação de serviços?

Sim	1	
Não	2	PASSAR A P.110
Ns/Nr	9	PASSAR A P.110

P.109 Qual era o seu tipo de contrato?

Contrato de trabalho sem termo	1
Contrato de trabalho com termo (a prazo)	2
Contrato de prestação de serviços (recibos verdes ou semelhante)	3
Contrato com empresa de trabalho temporário	4
Contrato de provimento	5
Outra situação. Qual? _____.	
Ns/Nr	99

## PASSAR A P.111

P.110 Passava recibos verdes?

Sim	1
Não	2
Ns/Nr	9

P.111 Durante essa semana, em média, quantas horas trabalhou?

Horas

Ns/Nr..... 99

P.112 Em que tipo de empresa ou organização trabalhava? (Se necessário, exemplificar: “Unipessoal”, “Privada”, “Pública”, “ONG/IPSS”)

Empresa privada em geral	1
Empresa privada unipessoal ou em nome individual	2
Empresa pública ou mista (com capitais públicos)	3
Organismo da administração pública (incluindo: escolas, tribunais, hospitais)	4
ONG/IPSS	5
Outra situação. Qual? _____.	
Ns/Nr	99

P.113 Em que ramo de atividade trabalhava? (Se necessário sugerir: “Educação”, “Saúde”, “Comércio”)

Agricultura, pesca e indústrias extrativas	1
Indústrias transformadoras, eletricidade, água, gás e construção e obras públicas	2
Transportes e comunicações	3
Comércio, restaurantes e hotéis	4
Bancos e seguros	5
Serviços prestados às empresas (manutenção informática, consultoria, etc.)	6
Educação	7
Saúde e ação social	8
Justiça	9
Administração Pública, central e local	10
Serviços artísticos e culturais (cinema, teatro, rádio, jornais, tv, etc.)	11
Defesa Nacional	12
Organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais	13
Outra situação. Qual? _____.	
Ns/Nr	99

P.114 Em que concelho trabalhava ou exercia funções?

Concelho \_\_\_\_\_

P.115 Em média, quanto é que ganhava, em termos líquidos, por mês? (ATENÇÃO: Pergunta aberta, recorrer à escala apenas em caso de absoluta necessidade).

Euros

Menos de 310 Euros	1
De 310 a menos de 600 Euros	2
De 600 a menos de 900 Euros	3
De 900 a menos de 1200 Euros	4
De 1200 a menos de 1800 Euros	5
De 1800 a menos de 2500 Euros	6
De 2500 a menos de 3000 Euros	7
3000 ou mais Euros	8
Ns/Nr	9

P.116 Como arranjou esse trabalho? [MÚLTIPLA – pergunta em aberto, mas podendo ilustrar-se em caso de dificuldade em responder: “Através de um anúncio”, de um “Amigo”, de “Famíliares”]

Através de um professor	1
Através de concurso público ou anúncio em jornais ou revistas	2
Através de anúncios	3
Através de um centro de emprego	4
Através de familiares	5
Através de amigos, conhecidos ou colegas	6
Através dos serviços da instituição onde se formou	7
Na sequência de um estágio curricular	8
Através de um portal de emprego	9
Através de candidatura espontânea	10
Através de uma empresa de trabalho temporário	11
Na sequência de um estágio profissional remunerado	12
Na sequência de um estágio profissional não remunerado	13
Criei uma empresa/montei um gabinete de estudos/abri um consultório/escritório de advogados/criei o meu próprio emprego	14
Comecei a trabalhar a título individual (consultor/prestação de serviços ,etc)	15
Outra situação. Qual? .....	
Ns/Nr	99

## BLOCO 18 AVALIAÇÃO DO TRABALHO PRINCIPAL ACTUAL

(Vamos agora pedir-lhe para avaliar o trabalho que tinha na semana de referência de que temos vindo a falar)

P.117 Numa escala de 1 a 10, em que **1** significa “Totalmente desadequado” e o **10** “Totalmente adequado”, diga qual o grau de adequação desse trabalho à área em que se licenciou.

Ns/Nr..... 99

P.118 Numa escala de 1 a 10 em que **1** significa “Muitíssimo insatisfeito” e **10** “Muitíssimo satisfeito”, qual o seu grau de satisfação com essa atividade profissional?

Ns/Nr..... 99

P.119 A respeito dessa mesma atividade, indique se concorda ou discorda com cada uma das afirmações que a seguir lhe lerei. Utilize uma escala de 1 a 10 em que **1** significa “Discorda totalmente” e **10** que “Concorda totalmente” [PERGUNTAR UM A UM]

		Avaliação	Ns/Nr
<b>X</b>	a) O meu trabalho é seguro e estável		99
	b) O meu trabalho permite auferir rendimentos elevados		99
	c) O meu trabalho tem boas oportunidades de progressão profissional e de carreira		99
	d) O meu trabalho permite aceder a uma condição social prestigiada		99
	e) O meu trabalho deixa tempo livre suficiente para fazer outras coisas		99
	f) O meu trabalho é interessante		99
	g) O meu trabalho permite adquirir novos conhecimentos		99
	h) O meu trabalho permite-me ter autonomia		99
	i) O meu trabalho permite ajudar outras pessoas		99
	j) O meu trabalho é útil à sociedade		99
	k) O meu trabalho permite-me manter autonomia financeira face aos meus pais		99

P.120 Numa escala de 1 a 10, sendo que **1** é “Nada importante” e **10** “Muitíssimo importante”, diga-nos qual importância de cada um dos aspetos que em seguida lhe lerei tem na sua atividade profissional. [PERGUNTAR UM A UM]

		Avaliação	Ns/Nr
<b>X</b>	a) Capacidade de trabalhar em equipa		99
	b) Capacidade de negociação		99
	c) Capacidade de planeamento		99
	d) Capacidade de liderança		99
	e) Capacidade de pensamento crítico		99
	g) Capacidade de comunicação oral e escrita		99
	h) Capacidade de tomar decisões		99
	j) Capacidade de dominar técnicas e tecnologias		99
	l) Capacidade de comunicação oral e escrita noutra língua		99

P.121 Globalmente, em que medida é que o trabalho que desempenhava nessa [SEMANA DE REFERÊNCIA] correspondia às expectativas que tinha quando concluiu a licenciatura? Avalie numa escala de 1 a 10 em que **1** significa que “Não corresponde nada às expectativas” e **10** que “Corresponde totalmente às expectativas”.

Não tinha expectativas ..... 98

Ns/Nr ..... 99

**PASSAR A P.125**

## BLOCO 19 DESEMPREGADOS/ INACTIVOS

P.122 Fez algumas diligências ativas nessa [SEMANA DE REFERÊNCIA] no sentido de obter trabalho remunerado por conta própria ou de outrem? (Em caso de dúvida ler: por diligências ativas, queremos dizer, por exemplo, “Resposta a anúncios”, “Envio de currículos”, “Inscrição num centro de emprego”, “Recurso a familiares”, etc.)

Sim	1	
Não	2	<b>PASSAR A P.124</b>
Ns/Nr	9	<b>PASSAR A P.125</b>

P.123 Que tipo de diligências efetuou nesses 30 dias? [MÚLTIPLA]

Respondeu a anúncio	1
Colocou um anúncio	2
Recorreu a amigos ou conhecidos	3
Recorreu a familiares	4
Recorreu a professores	5
Recorreu à sua instituição de ensino	6
Recorreu a Associação de antigos alunos	7
Recorreu a Gabinete de saídas profissionais	8
Recorreu a Associação de estudantes	9
Candidatou-se espontaneamente (contacto com empregadores, envio de currículos, etc.)	10
Inscriveu-se em Centro de Emprego	11
Candidatou-se a um curso	12
Solicitou licenças ou recursos financeiros para a criação do próprio emprego (ex.: empresa/gabinete de estudos, etc.)	13
Outras Quais? _____	
Ns/Nr	99

**PASSAR A P.125**

P.124 Qual a principal razão porque não o fez?

---



---



---

## BLOCO 20

### ESTÁGIOS E SITUAÇÕES DE PROLONGAMENTO DOS ESTUDOS

P.125 Nesse período, estava a realizar algum estágio?

Sim	1	
Não	2	<b>PASSAR A P.130</b>
Ns/Nr	9	<b>PASSAR A P.130</b>

P.126 Era um estágio remunerado?

Sim	1	
Não	2	<b>PASSAR A P.128</b>
Ns/Nr	9	<b>PASSAR A P.128</b>

P.127 Qual o montante dessa remuneração? (ATENÇÃO: Pergunta aberta, recorrer à escala apenas em caso de absoluta necessidade)

Euros

Menos de 310 Euros	1
De 310 a menos de 600 Euros	2
De 600 a menos de 900 Euros	3
De 900 a menos de 1200 Euros	4
De 1200 a menos de 1800 Euros	5
De 1800 a menos de 2500 Euros	6
De 2500 a menos de 3000 Euros	7
3000 ou mais Euros	8
Ns/Nr	9

P.128 Que tipo de estágio era? (*Integrar tipologia de estágios*)

---

---

P.129 Numa escala de 1 a 10, em que **1** significa “Totalmente desadequado” e o **10** “Totalmente adequado”, diga qual o grau de adequação das funções desempenhadas no estágio à área em que se licenciou.

--	--

Ns/Nr..... 99

P.130 Realizava nesse período, alguma licenciatura, curso pós-graduado, mestrado ou doutoramento?

Licenciatura	1
Pós-graduação	2
Mestrado	3
Doutoramento	4
Nenhum	5
Ns/Nr	9

## BLOCO 21 BOLSAS

P.131 Recebia algum tipo de bolsa?

Sim	1	
Não	2	<b>PASSA A P.134</b>
Ns/Nr	9	<b>PASSA A P.134</b>

P.132 Que tipo de bolsa era?

---

P.133 Qual o montante dessa bolsa? (**ATENÇÃO: Pergunta aberta, recorrer à escala apenas em caso de absoluta necessidade**)

--	--	--	--	--

 Euros

Menos de 310 Euros	1
De 310 a menos de 600 Euros	2
De 600 a menos de 900 Euros	3
De 900 a menos de 1200 Euros	4
De 1200 a menos de 1800 Euros	5
De 1800 a menos de 2500 Euros	6
De 2500 a menos de 3000 Euros	7
3000 ou mais Euros	8
Ns/Nr	9

## BLOCO 22

P.134 Nessa [SEMANA DE REFERÊNCIA] estava inscrito como desempregado em algum centro de emprego?

Sim	1	
Não	2	<b>PASSAR A P.136</b>
Ns/Nr	9	<b>PASSAR A P.136</b>

P.135 Em qual das categorias se encontrava inscrito no centro de emprego: “Desempregado à procura do 1.º emprego” ou de “um novo emprego”?

Desempregado à procura de 1.º emprego	1
À procura de um novo emprego	2
Ns/Nr	9



## BLOCO 23

(Pedimos-lhe agora que responda a algumas questões sobre o seu percurso profissional)

P.136 Utilizando de novo uma escala de 1 a 10 em que **1** significa “Muitíssimo insatisfeito” e **10** “Muitíssimo satisfeito”, qual a satisfação com o percurso profissional que teve até agora?

--	--

Ns/Nr..... 99

P.137 Após a licenciatura, quantos meses demorou a encontrar um emprego ou trabalho remunerado?

Meses \_\_\_\_\_

Nunca encontrei..... 998

Ns/Nr..... 999

P.138 E quantos meses demorou a encontrar uma atividade profissional que, pelo menos em parte, considera que só pode ser convenientemente executada por alguém com formação superior?

Meses \_\_\_\_\_

Nunca encontrei..... 998

Ns/Nr..... 999

P.139 E quantos meses demorou a encontrar uma atividade profissional que, pelo menos em parte, considera que só pode ser convenientemente executada por alguém com a sua licenciatura ou licenciaturas próximas?

Meses \_\_\_\_\_

Nunca encontrei..... 998

Ns/Nr..... 999

## BLOCO 24

(Já estamos quase a chegar ao fim do inquérito, queremos apenas conhecer algumas das suas opiniões acerca do trabalho, em termos gerais)

P.140 Dos aspetos relacionados com o trabalho em geral que lhe vou ler, indique qual o grau de importância que atribui a cada um deles, utilizando uma escala de 1 a 10 em que **1** significa “Nada importante” e **10** “Muitíssimo importante”. [PERGUNTAR UM A UM]

		Avaliação	Ns/Nr
<b>X</b>	a) Um trabalho seguro e estável		99
	b) Um trabalho que permita auferir rendimentos elevados		99
	c) Um trabalho com boas oportunidades de progressão profissional e de carreira		99
	d) Um trabalho que permita aceder a uma condição social prestigiada		99
	e) Um trabalho que deixe tempo livre suficiente para fazer outras coisas		99
	f) Um trabalho interessante		99
	g) Um trabalho que permita adquirir novos conhecimentos		99
	h) Um trabalho que permita ter autonomia		99
	i) Um trabalho que permita ajudar as outras pessoas		99
	j) Um trabalho útil à sociedade		99
	k) Um trabalho que permita manter autonomia financeira face aos pais		99

P.141 E agora, pensando ainda no trabalho em geral, avalie a importância que este assume na sua vida, utilizando uma escala de 1 a 10 em que **1** significa “Nada importante” e **10** que “Muito importante”.

\_\_\_\_\_  
Ns/Nr..... 99

P.142 E se não precisasse de dinheiro, que importância atribuiria ao trabalho, utilizando uma escala de 1 a 10 em que **1** significa “Nada importante” e **10** “Muito importante”.

\_\_\_\_\_  
Ns/Nr..... 99

P.143 Utilizando uma escala de 1 a 10 em que **1 significa “Nada importante” e 10 “Muito importante”**, assinale a importância que atribui a cada um dos seguintes aspetos relacionados com a vida, que em seguida lhe indicarei.

	Avaliação	Ns/Nr
a) Trabalho		99
b) Família		99
d) Amigos e conhecidos		99
e) Desporto		99
f) Atividades artísticas e culturais		99
g) Política		99
h) Religião		99

## BLOCO 25

(Só para finalizar, queríamos colocar-lhe apenas algumas questões fundamentais)

P.144 Diga-me, por favor, qual é o nível de instrução mais elevado que o seu pai e a sua mãe concluíram? Se não se importa, diga-nos primeiro o seu pai. **[PAUSA, OUVIR E ANOTAR RESPOSTA]** Agora a sua mãe.

	Pai	Mãe
Sem instrução ou com instrução primária incompleta	1	1
Instrução primária completa (4ª classe)	2	2
Preparatório completo (atual 6º ano)	3	3
9º ano de escolaridade (antigo 5º liceal)	4	4
Secundário completo (12º ano/ antigo 7º liceal)	5	5
Curso médio/Superior	6	6
Não Sabe	8	8
Não Responde	9	9

P.145 Importa-se de me dizer qual é exatamente a ocupação ou atividade profissional principal que o seu pai desempenha atualmente? **[ENTREVISTADOR: INSISTA PARA QUE A RESPOSTA SEJA O MAIS PORMENORIZADA POSSÍVEL, NÃO SENDO ADMISSÍVEIS EXPRESSÕES COMO “FUNCIONÁRIO PÚBLICO” OU “MILITAR”. SE FOR REFORMADO/APOSENTADO OU DESEMPREGADO PEÇA PARA INDICAR A ÚLTIMA PROFISSÃO/OCUPAÇÃO EXERCIDA]**

P.146 Essa atividade é realizada por conta própria ou de outrem?

Trabalhador por conta própria	1	<b>PASSAR A P.147</b>
Trabalhador por conta de outrem	2	<b>PASSAR A P.147</b>
Trabalhador familiar não remunerado	3	<b>PASSAR A P.148</b>
Outra Qual? _____		<b>PASSAR A P.148</b>
Ns/Nr	9	<b>PASSAR A P.148</b>

P.147 Tinha trabalhadores sob sua direção/responsabilidade?

Sim	1	a) Quantos? _____
Não	2	
Ns/Nr	9	

P.148 Importa-se de me dizer qual é exatamente a ocupação ou atividade profissional principal que a sua mãe desempenha atualmente? **[ENTREVISTADOR: INSISTA PARA QUE A RESPOSTA SEJA O MAIS PORMENORIZADA POSSÍVEL, NÃO SENDO ADMISSÍVEIS EXPRESSÕES COMO “FUNCIONÁRIO PÚBLICO” OU “MILITAR”. SE FOR REFORMADA/APOSENTADA OU DESEMPREGADA PEÇA PARA INDICAR A ÚLTIMA PROFISSÃO/OCUPAÇÃO EXERCIDA]**

P.149 Essa atividade remunerada é realizada por conta própria ou de outrem?

Trabalhador por conta própria	1	<b>PASSAR A P.150</b>
Trabalhador por conta de outrem	2	<b>PASSAR A P.150</b>
Trabalhador familiar não remunerado	3	<b>PASSAR A P.151</b>
Outra Qual? _____		<b>PASSAR A P.151</b>
Ns/Nr	9	<b>PASSAR A P.151</b>

P.150 Tinha trabalhadores sob sua direção/responsabilidade?

Sim	1	a) Quantos? _____
Não	2	
Ns/Nr	9	

## BLOCO 26

P.151 Diga-me por favor qual a sua idade?

\_\_\_\_\_

P.152 A sua nacionalidade?

Portuguesa	1
Outra Qual? _____	
Ns/Nr	9

P.153 Tem filhos?

Sim	1	a) Quantos? _____
Não	2	
Ns/Nr	9	

P.154 Com quem coabita? **[MÚLTIPLA]**

Mulher/marido (mesmo não sendo casado(a))	1
Filho(s)	2
Pais/ Sogros	3
Outros familiares	4
Outros não familiares (amigos)	5
Vive sozinho	6
Outros Quais? _____	
Ns/Nr	9

P.155 Em que concelho residia no ano anterior ao ingresso no ensino superior? \_\_\_\_\_

P.156 E em que concelho reside atualmente? \_\_\_\_\_

P.157 Muito obrigado pela sua colaboração! Não obstante a extensão do questionário, muitas coisas ficaram por dizer relativamente à inserção profissional. Estaria disposto a conversar connosco se mais tarde forem realizadas entrevistas aprofundadas sobre estas questões?

**Sim.....1**

**Não.....2**

**P.158 Qual a melhor forma de o fazermos?**

---

---

---

---